

**Zeitschrift des  
Bundesinstituts  
für Berufsbildung**

W. Bertelsmann Verlag  
Heft 3/1996  
Mai/Juni  
1 D 20155 F

# B|W|P

**Berufsbildung  
in Wissenschaft  
und Praxis**

**BIBB-Positionen  
zur aktuellen Lage  
der beruflichen  
Bildung •**

**Rückgang der  
Ausbildungsplätze  
trifft Kernbereiche  
des dualen Systems •**

**Perspektiven der  
beruflichen Weiterbildung  
in Deutschland •**



## Kommentar

HERMANN SCHMIDT

- 01** Unternehmerfrauen erwarten bessere Berufsabschlüsse für ihre Arbeit

## Im Blickpunkt

- 03** BIBB-Positionen zu aktuellen Herausforderungen in der beruflichen Bildung

## Fachbeiträge

KARLHEINZ MÜLLER,  
ANDREAS SCHAARSCHUCH

- 09** Das Entwicklungspotential des dualen Systems

RUDOLF WERNER

- 14** Rückgang der Ausbildungsplätze betrifft Kernbereiche des dualen Systems  
– eine statistische Analyse –

GISELA FELLER

- 21** Ausbildungsabschluß an der Berufsfachschule – was bringt das? Absolventen gaben Auskunft

DIETER BUSCHHAUS

- 29** Neue technische Ausbildungsberufe in der Wasserwirtschafts- und Straßenbauverwaltung

GERHARD ZIMMER

- 35** Perspektiven der beruflichen Weiterbildung in Deutschland

KLAUS HAHNE

- 41** Neue Medien für das Tischlerhandwerk erleichtern Differenzierung und fördern Gestaltungsfähigkeit

## Nachrichten und Berichte

HEIDRUN TUSCHKE, JOACHIM GERD ULRICH,  
GISELA WESTHOFF

- 46** Beschäftigungschancen von ostdeutschen Fachkräften im ersten Jahr nach Ausbildungsabschluß

- 48** Impressum, Autoren



## Unternehmerfrauen erwarten bessere Berufsabschlüsse für ihre Arbeit

**Hermann Schmidt**

Unternehmerfrauen sind vor allem in Klein- und Mittelbetrieben die Stütze des Geschäfts, doch eine berufliche Einordnung ihrer verantwortlichen betrieblichen Position und die gesellschaftliche Anerkennung ihrer Tätigkeiten stehen noch aus. Weiterbildungsmodelle, die auf die spezifischen Tätigkeiten, Anforderungen und Aufgaben von Unternehmerfrauen zugeschnitten sind und ihnen die Möglichkeit zum Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses eröffnen, müssen deshalb gefördert und in gültige Ordnungen übergeführt werden.

Die im eigenen Betrieb mitarbeitenden Ehefrauen von Unternehmern, so die vollständige, statistische Definition der „geschäftsführenden“ Unternehmerfrauen, üben seit jeher eine wichtige Funktion im Betrieb aus. Sie nehmen Aufgaben und Verantwortung vor allem im kaufmännischen und betriebswirtschaftlichen Bereich und in der Personalführung wahr und sind häufig an der langfristigen und strategischen Ausrichtung des Betriebes beteiligt. An ihre fachliche Qualifikation und soziale Kompetenz werden hohe Anforderungen gestellt, sie müssen eigenverantwortlich Tätigkeiten in verschiedenen Bereichen wie Organisation, Verwaltung, Personalwesen, Verkauf, Kundenberatung und andere Dienstleistungen ausüben können. Zu der mit einer Vollzeitätigkeit vergleichbaren Arbeitsbelastung der Unternehmerfrauen kommt in der Regel die volle Belastung durch den Haushalt und die Familie.

Was fehlt, ist die gleiche Anerkennung der Qualifikation und Berufserfahrung von Unternehmerfrauen wie sie die Unternehmer selbst erfahren. Weiterbildungsangebote und Zugangswege zur beruflichen Qualifikation müssen erschlossen werden, die auf das spezifische Tätigkeitsprofil der Unternehmerfrauen ausgerichtet sind, ihnen den Erwerb eines anerkannten Fortbildungsberufs ermöglichen und Wege zu einer eigenständigen beruflichen Laufbahn eröffnen. Die meisten haben ihre Kenntnisse und Fertigkeiten im Betrieb durch „Ler-

nen in der Arbeit“ erworben. Nur wenige Unternehmerfrauen können die herkömmlichen, nicht auf ihre spezifischen Bedürfnisse ausgerichteten Weiterbildungsangebote für ihre Ziele nutzen: Etwa vier von fünf Unternehmerfrauen haben zwar eine abgeschlossene Berufsausbildung, doch viele sind durch einen Quereinstieg aus anderen Berufsfeldern zu ihrer Tätigkeit im Betrieb gekommen. Sie besitzen keine einschlägigen Weiterbildungsabschlüsse. So haben z. B. im Handwerk nur ganz wenige eine Meisterprüfung oder die Prüfung zum Betriebswirt des Handwerks absolviert. Nach neueren Untersuchungsergebnissen besteht jedoch ein hohes Weiterbildungsinteresse unter den Unternehmerfrauen: Ca. jede dritte Unternehmerfrau hat Weiterbildungswünsche zu ihrer betrieblichen Tätigkeit, die z. Z. nicht gedeckt werden.

Von einigen Handwerkskammern werden inzwischen innovative Weiterbildungsmodelle für Unternehmerfrauen angeboten:

- Die Fortbildung zur Fachkauffrau Handwerkswirtschaft, die mit einer Prüfung vor der Handwerkskammer nach § 42 Handwerksordnung (HwO) bzw. § 46 Berufsbildungsgesetz (BBiG) abschließt. Zum Inhalt dieses Fortbildungsberufes gehören Kenntnisse und Fertigkeiten in Betriebswirtschaftslehre, Personalkosten, Steuern, Marketing, Finanzierung und Investition. Bei berufsbegleitender Weiterbildung kann der Abschluß in 19 bis 20 Monaten erreicht werden.
- Ein zweites Weiterbildungsmodell besteht in der Fortbildung zur Betriebsassistentin im Handwerk, die von der Akademie des Handwerks in Hamburg eingeführt wurde. Inhaltliche Schwerpunkte des berufsbegleitenden dreisemestrigen Lehrganges sind Personalwesen, Betriebsorganisation, Fremdsprachen, Marketing und Umweltschutz. Außerdem eröffnet der Lehrgang den Absolventinnen den Zugang zum Studium des Betriebswirts/der Betriebswirtin im Handwerk.

- Eine Kombination von Teilmaßnahmen, die jeweils mit einer anerkannten Fortbildungsprüfung abschließen, bietet die Handwerkskammer zu Köln. Diese Fortbildung für Unternehmerfrauen im Handwerksbetrieb beinhaltet – aufeinander aufbauend – die Ausbildereignungsprüfung, die Fortbildung zur Fachkauffrau Handwerkswirtschaft und die Fortbildung zur Betriebswirtin des Handwerks.

Die Lernorganisation solcher Weiterbildungsangebote muß die hohe zeitliche Belastung der Unternehmerfrauen, ihre individuell sehr unterschiedlichen Arbeitszeiten und ihre schulische und berufliche Vorbildung berücksichtigen. Ebenso muß

sich auch die Frage des Lernorts an der speziellen Arbeitssituation der Unternehmerfrauen ausrichten. Man sollte die Möglichkeiten ausloten, wieweit Unternehmerfrauen mit dezentralen Angeboten, der Kombination von Fernunterricht und begleitendem Unterricht und mehr Möglichkeiten für Kinderbetreuung die Hürden auf dem Weg zu einem adäquaten Berufsabschluß besser überwinden und zur Anerkennung des gesellschaftlichen Status verhelfen können, der ihnen in vielen Sonntagsreden schon lange zugestanden wird. Es ist nun an der Zeit zu handeln.



## BIBB-Positionen zu aktuellen Herausforderungen in der beruflichen Bildung

### Redaktionelle Vorbemerkung

Die Reform der beruflichen Bildung ist ein dynamischer Prozeß, der von sehr unterschiedlichen und elementaren Herausforderungen beeinflusst war und ist. Zur Lösung der aktuellen Probleme gibt es demzufolge auch keine einfachen Lösungen. Der Abbau an Ausbildungsplätzen, der erhebliche Einfluß technologischer, wirtschaftlicher aber auch gesellschaftlicher Veränderungen auf Arbeitsorganisation und Berufsanforderungen, die notwendige Entwicklung und Erprobung neuer Lehr- und Lernformen, die unterschiedlichen Vorstellungen zur Finanzierung der dualen Berufsausbildung, einschneidende demographische Veränderungen der Erwerbsbevölkerung sowie grundlegende Auswirkungen der Globalisierung der Märkte und des internationalen Wettbewerbs sind die wesentlichen Entwicklungsströme, die derzeit massiven Einfluß auf die berufliche Aus- und Weiterbildung nehmen. Viele ungelöste Fragen stellen die berufliche Bildung auf politischer, betrieblicher und wissenschaftlicher Ebene vor große Herausforderungen. In den folgenden „Positionen“ haben sich Autoren aus dem BIBB mit zentralen Zukunftsfragen der beruflichen Bildung auseinandergesetzt.

### I. Beruf und Berufskonzept

Hermann Benner

*In der aktuellen Diskussion um „neue Berufe“, „Zukunftsberufe“ oder generell um neuartige Qualifikationsgänge wird immer wieder Bezug auf den Begriff „Beruf“ und das ihm zugrunde liegende „Berufskonzept“ genommen. Bei seinen Arbeiten in der Ausbildungsordnungsforschung und bei der Mitwirkung an der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen orientiert sich das BIBB an folgenden zentralen Merkmalen:*

- Der Begriff „Beruf“ bezeichnet völlig unterschiedliche Sachverhalte wie die bundeseinheitlich geregelten dualen, schulischen oder hochschulischen Ausbildungsgänge sowie die nach Bundes- oder Länderrecht geregelten Fortbildungs- bzw. Weiterbildungsberufe; darüber hinaus beinhaltet der Begriff aber auch die Vielzahl der ausgeübten Berufstätigkeiten.
- Unter dem Begriff „Berufskonzept“ wird im Hinblick auf die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) beschriebene außerschulische berufliche Bildung das System der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe verstanden.
- Der Ausbildungsberuf ist als Ausbildungsgang mit Prüfungsanforderungen ein Qualifikationsbündel mit Bezug zum Beschäftigungssystem, das auf einer breitangelegten beruflichen Basis vielfältige Beschäftigungsoptionen auf Facharbeiter-/Fachangestellteniveau eröffnet, zur Weiterbildung (Anpas-

sung, Aufstieg, Umorientierung) befähigt und einen Beitrag zur Identifikation und Persönlichkeitsentwicklung leistet. Das Ziel ist eine „dynamische“ berufliche **Handlungsfähigkeit**.

- Für die anerkannten **Ausbildungsberufe** gelten die im **BBiG** festgelegten und im gesellschaftlichen **Konsens** zwischen Staat und Sozialpartnern vereinbarten **Kriterien** über die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, die Ausbildungsdauer, das Ausbildungsberufsbild, den Ausbildungsrahmenplan sowie die Prüfungsanforderungen.
- In Verbindung mit **fachbezogener** Kompetenz wird bei Ausbildungsberufen die Vermittlung **fachübergreifender** Fähigkeiten, **Sozial- und Methodenkompetenz** angestrebt.
- Die Berufsausbildung verbindet intentionales Lehren und Lernen mit beruflicher Sozialisation in einem **umfassenden Lernprozeß**, der es ermöglicht, qualifizierte Berufstätigkeiten selbständig planen, durchführen und kontrollieren zu können sowie das erworbene berufliche Know-how auf neue Situationen übertragen zu können (**Transfer beruflicher Fähigkeiten**).
- In der Ausbildungspraxis kann dem **Begaunungs- und Anforderungsspektrum** im Rahmen der Ausbildungsordnungen durch **Individualisierung und Differenzierung** der Ausbildungsabläufe (d. h. durch eine der jeweiligen Vorbildung entsprechenden Förderung wie beispielsweise beim auftragsorien-



tierten Lernen) sowie durch **Zusatzqualifikationen** (z. B. berufsbezogene Fremdsprachenkenntnisse) entsprochen werden.

- Die Ausbildungsberufsabschlüsse stellen nationale **Qualifikationsstandards** dar, die für den **Arbeitsmarkt** hinreichende **Transparenz** und Information des angebotenen und nachgefragten Qualifikationspotentials bieten.

- Horizontale und vertikale berufliche Veränderungen der Ausgebildeten (z. B. Tätigkeiten in fachübergreifenden und höherwertigen Aufgabengebieten) sind Ausdruck der mit der Ausbildung **angestrebten Mobilität** und **Flexibilität**.

- Die direkte oder indirekte Integration der **Ausbildungsberufsabschlüsse** in das **Tarif- und Sozialrechtssystem** geben den Ausgebildeten ein höheres Maß an **sozialer Sicherheit**.

- Das Berufskonzept wird in entsprechender Weise auch bei schulischen und hochschulischen Ausbildungsgängen angewandt.

## II. Verbindung von Aus- und Weiterbildung

Hermann Benner, Edgar Sauter

*Die Notwendigkeit, Aus- und Weiterbildung systematischer als bisher miteinander zu verknüpfen, ergibt sich unter anderem aus der Dynamik im Beschäftigungssystem und dem damit verbundenen rasch wechselnden Bedarf an neuen Qualifikationen. Eine aufeinander abgestimmte Aus- und Weiterbildung bietet nicht nur ein flexibleres System gegenüber technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen, sondern es baut auch auf den bisherigen Vorteilen der Konsensfindung der Sozialpartner und der Einbindung betrieblichen Sachverständigen auf. Die zentralen Argumente für die Verknüpfung der Aus- und Weiterbildung sind:*

- Die Grundlage für den Zusammenhang von Aus- und Weiterbildung ist die **Kontinuität der Lernprozesse** während des gesamten Berufs- und Arbeitslebens. Aus- und Weiterbildung sind unterschiedliche Phasen lebensbegleitenden Lernens. **Berufsbildung** im Sinne des BBiG umfaßt die **Berufsausbildung**, die **berufliche Fortbildung** und **berufliche Umschulung**. Berufliche Weiterbildung umfaßt Fortbildung und Umschulung.

- Wesentliche Grundlagen des Weiterlernens bietet die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf („Berufliche Handlungskompetenz“). Der Beruf auf der Grundlage des Berufskonzepts ist ein **Qualifikationspotential** für ständiges Weiterlernen im Sinne einer Basis für das „**Lernen des Lernens**“ und auch für das Lernen im Prozeß der Arbeit. Weitere Grundlagen können in Erwerbsberufen oder Familientätigkeiten erworben werden.

- Die berufliche Weiterbildung umfaßt Lernen mit **unterschiedlichen Zielsetzungen und Funktionen** (Aufstieg, Anpassung, Umorientierung, Zusatzqualifizierung) und **unterschiedlichen Lernformen** (formalisiertes Lernen vs. Erfahrungslernen/Lernen im Prozeß der Arbeit). Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung finden auf **unterschiedlichen Qualifikationsniveaus** statt.

- Aus der Vielfalt möglicher Qualifikationen, die in der Weiterbildung erworben werden können, ist der **Fortbildungs- bzw. Weiterbildungsberuf** (auf der Grundlage von BBiG oder länderrechtlichen Regelungen) „als Grundlage für eine geordnete und einheitliche berufliche Fortbildung“ (§ 46,2 BBiG) hervorzuheben. Diese Qualifikationsbündel sind klar von der Ausbildung abgegrenzt, konstituieren ein **eigenständiges Anforderungsniveau**, das von dem des Facharbeiters bzw. des Fachangestellten zu unterscheiden ist; das Berufsprinzip gilt mit allen rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Aspekten.

- In der Praxis ist die Verbindung von Ausbildung und Weiterbildung **bisher eher von Diskontinuität als von Kontinuität** gekennzeichnet, wobei es je nach Berufsfeld oder Branche durchaus Unterschiede gibt: Es besteht jedoch weder eine durchgängige Durchlässigkeit von beruflich Qualifizierten ins (Fach-)Hochschulsystem, noch gibt es ausreichende Möglichkeiten der Mobilität zwischen Berufsfeldern. Außerdem ist das Spektrum der Weiterbildungsberufe nicht genügend breit, um z. B. auch in den modernen Dienstleistungsberufen bundesweit Weiterbildungschancen zu bieten.

- Zur Flexibilisierung der Weiterbildung sind **Module** hilfreich, die den Erwerb von zertifizierbaren Teilqualifikationen ermöglichen; dabei kann es sich auch um sogenannte Zusatzqualifikationen handeln. Modularisierung erlaubt auch, das Erfahrungslernen für den Erwerb von Weiterbildungsabschlüssen zu berücksichtigen.

- Der enge Zusammenhang von Ausbildung und Weiterbildung sollte vor allem durch eine frühzeitige Abstimmung von Ausbildungsberuf und Weiterbildungsmöglichkeiten hergestellt werden. Sie ist eine Voraussetzung für die stärkere Attraktivität der Ausbildung, insbesondere des dualen Systems, und eine Grundlage für ein **eigenständiges und gleichwertiges Berufsbildungssystem**.

- Einem **neuen** und/oder **regional** bedeutsamen **Qualifikationsbedarf** kann zunächst durch eine Fortbildungsregelung nach § 46,1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. § 42,1 Handwerksordnung (HwO) entsprochen werden. Es ist dann zu klären, ob das erforderliche Qualifikationsprofil die Anforderungen eines anerkannten Ausbildungsberufs nach § 25 BBiG und/oder eines Weiterbildungsberufs nach § 46,2 BBiG oder Länderrecht erfüllt.

- Die **Transparenz** der in Ausbildung und Weiterbildung erworbenen Qualifikationen



kann durch ein **europäisches Portfolio** verbessert werden.

### III. Verschiebung der Altersstrukturen der Erwerbstätigen

Dagmar Lennartz

*Um die Jahrhundertwende betrug der Anteil der über 50jährigen Erwerbspersonen ca. 18 Prozent; der Anteil der unter 30jährigen hingegen betrug ca. 47 Prozent. Um die Jahrtausendwende, also in vier Jahren, werden ca. 35 Prozent der Erwerbsbevölkerung 50 Jahre und älter sein und nur noch etwa knapp 25 Prozent werden unter 30 Jahre alt sein. Dieser Trend wird sich weiterhin fortsetzen. Der demographische Wandel verstärkt also zentrale gesellschaftliche Problemfelder, deren Bewältigung auch Konsequenzen für die berufliche Bildung hat:*

- *Gefährdung des Bestandes der sozialen Sicherungssysteme*
- *Erhalt der Innovationsfähigkeit von Wirtschaft und Verwaltung bei einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung*
- *Arbeitsbelastung und Gesundheit der Beschäftigten.*

*Für die Berufsbildung ergeben sich daraus auf der ordnungspolitischen Ebene wie auch in der Lernorganisation zahlreiche Anforderungen:*

#### 1. Sicherung einer breiten, fundierten Berufsausbildung

Sie legt das Fundament für das individuelle Kompetenzspektrum, das die Erwerbstätigen benötigen, um in einer sich immer schneller verändernden Arbeitsumwelt Innovationen mit zu gestalten sowie Umstellungen und Neuorientierungen kompetent zu bewältigen.

#### 2. Ganzheitliche Berufsbildungskonzepte

Bildungspolitisch benötigen wir den Ausbau eines vernetzten Weiterbildungssystems so-

wie Qualifizierungsstrategien, die stärker als bisher berücksichtigen, daß der Abschluß der Berufsausbildung nicht geradlinig die weitere individuelle berufliche Entwicklung vorzeichnet, sondern zunehmend der Startpunkt ist für eine Berufsbiographie mit sich wandelnden Spezialisierungen im Laufe des Arbeitslebens.

#### 3. Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Aus- und Weiterbildung

Die Aspekte Arbeitssicherheit, Arbeitsbelastung und Gesundheit spielen für eine alternierende Erwerbsbevölkerung eine zentrale Rolle. Prävention erhält vor diesem Hintergrund wirtschaftlich und gesellschaftlich als Gestaltungsziel eine neue Bedeutung. Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, aktive betriebliche Gesundheitsförderung, die Erweiterung arbeitsmedizinischer Frühwarnsysteme für Verschleißphänomene schließen eine entsprechende Kompetenzbildung bei den Beschäftigten ein. „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ müssen deshalb als fachinhaltlicher Bestandteil von Aus- und Weiterbildung ernst genommen und in die jeweiligen Lern- und Lehrkonzepte integriert werden.

#### 4. „Berufe für die zweite Lebenshälfte“

Ein wachsendes Problem werden Berufe und Berufstätigkeiten sein, die man nicht ein langes Berufsleben hindurch ausüben kann, weil sie arbeits- und altersbedingt in hohem Maße zu körperlichen und psychisch-emotionalen Verschleißphänomenen, zu früher Erwerbsunfähigkeit und vorzeitigem Ruhestand führen (wie z. B. Erzieher/-innen, Pflegepersonal in der Kranken- und Altenpflege, Wachpersonal in Vollzugsanstalten sowie im gewerblich-technischen Bereich beispielsweise Schichtarbeitskräfte in der Produktion, Berufskraftfahrer, Verkehrspersonal in öffentlichen Transportbetrieben).

Verschärft wird dieses Problem, weil

- *traditionelle Schonarbeitsplätze* für die im gewerblich-technischen Bereich Betroffenen

zunehmend fortfallen (z. B. im Lagerwesen); teils weil sie wegrationalisiert werden, teils weil sie zu neuen Einsatzbereichen für Absolventen einer Berufsausbildung im dualen System geworden sind bzw. werden

- *traditionelle Karrierewege* beispielsweise im weiterhin expandierenden Transportbereich in noch größerem Maße zu alters- und arbeitsbedingten beruflichen Sackgassen werden, zu frühzeitiger Dauerarbeitslosigkeit bzw. Erwerbsunfähigkeit führen und damit das soziale Sicherungssystem zusätzlich belasten, z. B. durch den Mangel an Einsatzbereichen für das betriebsunfähig gewordene Verkehrspersonal städtischer Verkehrsbetriebe.

Es muß darüber nachgedacht werden, welche Einsatzfelder solche „Berufe für die zweite Lebenshälfte“ abdecken und wie sie aussehen könnten. Sie sind nicht gleichzusetzen mit denjenigen Fortbildungsberufen nach § 46 BBiG, die explizit einen Aufstieg innerhalb eines Berufsbereiches begründen. „Berufe für die zweite Lebenshälfte“ wären als eine neue Kategorie von Berufen zu konzipieren, die eine identitätsstiftende Perspektive und positive Alternative eröffnen zum oftmals negativ belegten Ausweg „Umschulungsberuf“ mit ungewissen Beschäftigungsaussichten.

### IV. Verhältnis von EU-Politik und nationaler Berufsbildungspolitik

Richard Koch

*Die fortschreitende europäische Einigung hat einen wechselseitigen Prozeß der Einflußnahme in der beruflichen Bildung zwischen der Kommission der Europäischen Union und den einzelnen Mitgliedsstaaten in Gang gesetzt. Die Weiterentwicklung des Verhältnisses zwischen zentraler EU-Politik und der nationalen Berufsbildungspolitik setzt eine Reihe von Maßnahmen voraus:*



- **Das Subsidiaritätsprinzip darf nicht als Abwehrinstrument verstanden werden**

Nach Art. 127 EG-Vertrag führt die Gemeinschaft „eine Politik der beruflichen Bildung, welche die Maßnahmen der Mitgliedsstaaten unter strikter Beachtung der Verantwortung der Mitgliedsstaaten für Inhalt und Gestaltung der beruflichen Bildung unterstützt und ergänzt“. Diese Bestimmung wurde in der deutschen Debatte zur Berufsbildung in Europa häufig zum Anlaß genommen, Initiativen der EU-Kommission abzuwehren. In Zukunft sollte dagegen die inhaltliche Auseinandersetzung darüber verstärkt werden, wie die berufliche Bildung in Deutschland vor dem Hintergrund der Herausforderungen durch den Integrationsprozeß in der EU weiterentwickelt werden soll und welche daraus abgeleiteten Forderungen an die Kommission bzw. die Gemeinschaft zu stellen sind.

- **Der beste Bestandsschutz für das duale System in einem zusammenwachsenden Europa ist seine Reformfähigkeit**

Das duale System weist trotz aller strukturellen Probleme im internationalen Vergleich nach wie vor eine hohe Leistungsfähigkeit auf. Diese basiert auf einer Reihe von spezifischen institutionellen und politischen Voraussetzungen. Dazu gehören insbesondere die Nähe zum Beschäftigungssystem, die Sozialpartnerbeteiligung, das Berufsprinzip und nationale Mindeststandards. Die Funktionsvoraussetzungen des dualen Systems sind in anderen Mitgliedsstaaten zumeist nicht gegeben. Deswegen kann das duale System auch kein „Exportartikel“ sein, es kann aber ein wichtiges Referenzsystem für die Reform der meist schulischen Ausbildungssysteme in anderen Mitgliedsstaaten sein und sollte in diesem Sinne auch offensiv vertreten werden. Voraussetzung dazu ist, daß die bislang international weitgehend unbestrittene Leistungsfähigkeit des dualen Systems auch unter den sich verändernden wirtschaftlichen, sozialen und politischen Bedingungen durch geeignete Reformen erhalten wird. Dabei sind vor dem EU-Hintergrund folgende Aspekte be-

sonders relevant: Flexibilität gegenüber unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen, Sicherung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, Verbindung von Aus- und Weiterbildung, Durchlässigkeit in Richtung auf höhere Bildungsstufen.

- **Die deutsche Berufsbildung muß die europäische Dimension bei ihrer inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung stärker berücksichtigen, um die Handlungsfähigkeit ihrer Absolventen im europäischen Wirtschaftsraum zu sichern**

Unbestritten sind berufsbezogene Fremdsprachenkompetenzen die zentrale Europaqualifikation. Daneben gewinnen auch berufsspezifische Europakompetenzen an Bedeutung. Hier besteht noch ein erheblicher Klärungsbedarf. Nach vorliegenden Erfahrungen können solche Europakompetenzen am effizientesten durch Arbeiten und Lernen im Ausland erworben werden. Während für Führungskräfte Auslandsaufenthalte schon lange selbstverständlich sind, stehen regelmäßige Austauschmaßnahmen in der beruflichen Bildung vielfach noch vor finanziellen, organisatorischen und rechtlichen Problemen. Ein mindestens halbjähriger Auslandsaufenthalt junger Facharbeiter und Fachangestellter unmittelbar im Anschluß an die Abschlußprüfung im Rahmen eines „europäischen Ausbildungsvertrags“ wäre eine Möglichkeit, den Austausch von Fachkräften zu steigern.

- **Die europäische Zusammenarbeit in Berufsbildungspraxis, Berufsbildungsforschung und Berufsbildungspolitik ist wesentlich, um den Erfordernissen zur Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung rechtzeitig zu begegnen**

Die frühere Vorstellung von einer Harmonisierung der nationalen Berufsbildungssysteme durch politische Entscheidungen ist heute kaum noch anzutreffen. Allgemein akzeptiert wird dagegen die Vorstellung einer Annäherung „von unten“ durch die wechselseitige Übernahme „besten Praktiken“. Die eu-

ropäischen Berufsbildungsprogramme sind durch die Förderung transnationaler Projekte ein wichtiges Laboratorium für den Vergleich und den Transfer von nationalen Lösungsansätzen und die Erarbeitung gemeinsamer neuer Lösungen vor allem für die Berufsbildungspraxis. Die vergleichende Berufsbildungsforschung leistet einen Beitrag zur Bewertung der Effizienz der gegenwärtigen nationalen Systemstrukturen (Benchmarking) und zur Klärung der Voraussetzungen für die Übertragung von Elementen anderer Systeme.

## V. Modularisierung in der beruflichen Bildung

Jochen Reuling, Edgar Sauter

*Mit der Einführung bzw. verstärkten Anwendung der Modularisierung in der beruflichen Bildung begann in Deutschland zugleich eine Kontroverse über Vor- und Nachteile modularisierter Berufsausbildungsgänge, in erster Linie für behinderte und benachteiligte Jugendliche. Modularisierung in der Weiterbildung wurde dagegen von Anfang an breit befürwortet, weil damit ein breiteres Spektrum an Qualifizierungsinstrumenten und ein höheres Maß an Flexibilität, Koordination und Zusammenhalt der Berufsbildungsstrukturen erreicht werden kann. Das BIBB hat eine Reihe zentraler Begriffsbestimmungen und Funktionsbeschreibungen zur Modularisierung in der Berufsbildung erarbeitet:*

- In der Berufsbildung werden unter Modulen Teilqualifikationen verstanden, die separat vermittelt, geprüft und zertifiziert werden. Der Bezugsrahmen für eine solche Zerlegung von Qualifikationsbündeln sind Gesamtqualifikationen innerhalb einer horizontal und vertikal gegliederten Qualifikationsstruktur. Module können nach sehr unterschiedlichen Kriterien standardisiert werden (z. B. nach Lerninhalten, Ausbildungszeiten, Prüfungsanforderungen). Von Modularisierung als **Systemprinzip** ist Modularisierung



als **methodisch-didaktisches Prinzip** zu unterscheiden.

- Von einer **systemweiten Modularisierung** wird gesprochen, wenn das gesamte Berufsbildungswesen eines Landes modularisiert ist. Dabei werden häufig Aus- und Weiterbildung nicht unterschieden. Beispiele für systemweite Modularisierung liegen in England und Schottland vor. Auch in den Niederlanden wird gegenwärtig das gesamte Berufsbildungssystem modularisiert.

- Modularisierung ist ein **Instrument, um die Flexibilität des Berufsbildungssystems** gegenüber den Anforderungen des Beschäftigungssystems sowie im Hinblick auf unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen und Erfahrungen der Lernenden **zu verbessern**. Im Falle eines wenig regulierten Berufsbildungssystems kann eine nach einheitlichen Kriterien durchgeführte Modularisierung dazu dienen, die Koordination und den Zusammenhalt des Systems zu verbessern.

- Unter dem Aspekt des Berufskonzepts sind in Deutschland Ausbildung und Weiterbildung im Hinblick auf eine **Modularisierung unterschiedlich zu betrachten**. Konsens unter den an der Berufsbildung Beteiligten ist, Jugendlichen in der Berufsausbildung nach § 25 BBiG eine anerkannte Gesamtqualifikation (Ausbildungsberuf) zu vermitteln; eine Modularisierung mit abschließender Zertifizierung von Teilqualifikationen in oben definiertem Sinne ist deshalb bereits aus rechtlichen Gründen nicht möglich und wird von der Bundesregierung und den Sozialpartei abgelehnt. Staatlich anerkannter Berufsabschluß gem. BBiG und innere Differenzierung des Ausbildungsganges in Bausteine (Module) schließen sich demgegenüber gegenseitig nicht aus. Sie können die Flexibilisierung von Berufsausbildung fördern. Ausländische Erfahrungen weisen im übrigen auf Gefahren hin, die mit einer Modularisierung der Ausbildung auftreten können: In modularen Berufsbildungssystemen wie

in England, Schottland oder in den Niederlanden bieten die Bildungsträger (Berufsschulen, Betriebe oder Ausbildungsstätten) aus Kostengründen häufig nicht alle für eine breite Gesamtqualifikation notwendigen Ausbildungsmodule an. Die Ausbildungspraxis in diesen Ländern zeigt, daß Jugendliche nach dem Erwerb von Teilqualifikationen in das Beschäftigungssystem streben mit der (ungewissen) Perspektive, zu einem späteren Zeitpunkt ihre Berufsausbildung abzuschließen.

- Als **Anwendungsfeld für Modularisierung** kommt in Deutschland die **Weiterbildung** in Frage. Hier können Vorteile, wie zum Beispiel der schrittweise und dem individuellen Lernfortschritt angepaßte Erwerb von Qualifikationen – sei es auf der Grundlage von formalisierten Lerneinheiten oder durch selbstorganisiertes Lernen, auch in der Verbindung von Aus- und Weiterbildung – am besten zum Tragen kommen. Vor allem im Bereich der Aufstiegsfortbildung können über Module anerkannte Abschlüsse erreicht werden. Ebenso können Lernbenachteiligte anerkannte Berufsabschlüsse nachholen.

- Wie internationale Erfahrungen zeigen, ist mit Modulsystemen auch eine Reihe von **inhaltlichen, organisatorischen und finanziellen Problemen** verbunden. Dazu gehören die Festlegung, inhaltliche Entwicklung und Aktualisierung von anbieterübergreifenden Modul- bzw. Zertifizierungsstandards, die Gewährleistung von Transparenz über die verfügbaren Module einschließlich des finanziellen Aufwandes, die Organisation, Durchführung, Kontrolle und Kosten der Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren, die Beratung von Teilnehmern unter dem Aspekt, vermarktbar Kombinationen von Modulen zu erwerben und die Dokumentation von Modulen im Rahmen von Weiterbildungspässen.

- Im Hinblick auf eine verstärkte Modularisierung der beruflichen Weiterbildung in

Deutschland sollten **ausländische Ansätze** (einschließlich ihrer Weiterentwicklungen) **sorgfältig analysiert** werden, um erfolgversprechende Lösungen zu entwickeln und umzusetzen; dazu könnte in der Perspektive auch eine Kombination von Berufskonzept und Modularisierung gehören.

## VI. Finanzierung der dualen Berufsausbildung

Folkmar Kath

*Bis zum Jahr 2005 wird die Zahl der Schulabgänger kontinuierlich ansteigen. Bei unverändertem Bildungsverhalten bedeutet dies eine stetige Zunahme der Nachfrage junger Menschen nach einer Ausbildung im dualen System. Diese Nachfrage trifft gegenwärtig auf ein restriktives Angebotsverhalten der Betriebe, das stark von Kostenüberlegungen geprägt ist. Aus diesem Grund wird die jüngst wieder verstärkt erhobene Forderung nach einer Finanzierungsreform die berufsbildungspolitische Diskussion maßgeblich bestimmen. Aus der Sicht des BIBB werden die verschiedenen Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt und die Funktion der Berufsbildungsforschung zur Lösung dieser Fragen hervorgehoben:*

Die Anfang 1969 vom Deutschen Bildungsrat ausgesprochene Empfehlung zu einer Neuordnung des Finanzierungssystems zielte auf die Verbesserung der Ausbildungsqualität. Auch die Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ orientierte sich mit der von ihr vorgeschlagenen gesetzlichen Umlagefinanzierungsregelung am Qualitätsziel, d. h. der Herbeiführung und Sicherung eines qualitativ ausreichenden Ausbildungsplatzangebots.

Mit dem Inkrafttreten des Ausbildungsplatzförderungsgesetzes (APIFG) 1976 und der stark steigenden Ausbildungsplatznachfrage geburtenstarker Jahrgänge verengte sich die





Burghard Kleu;  
Anke Werner; Wilfried Reisse

## FACHWÖRTERBÜCHER FÜR AUSBILDUNG UND BERUF

### VERZEICHNIS MEHRSPRACHIGER WÖRTERBÜCHER

1995, 430 Seiten,  
Bestell-Nr. 110.298,  
Preis 59.00 DM

Zum Thema "Internationale Zusammenarbeit/  
Fremdsprachen in der beruflichen Bildung und im  
Studium" liegt jetzt diese Arbeitshilfe vor.

Nach 30 Sachgebieten geordnet werden mehr als  
600 Wörterbücher mit 16 Sprachen in verschiede-  
nen Gegenüberstellungen aufgeführt. Diese Wör-  
terbücher werden einer großen Anzahl von Aus-  
bildungsberufen zugeordnet. Der Nutzer kann  
außer über das Inhaltsverzeichnis mit seinen  
Sachgebieten auch über ein Sachwort- und  
Berufsregister Zugang zu den ihn interessierenden  
Einträgen finden. Mehrsprachige Erläuterungen  
erklären die Handhabung des Verzeichnisses.

Die Anzahl von über 600 Fachwörterbüchern ist  
ein Indikator dafür, wie wichtig Fremdsprachen  
für fast alle Bereiche der beruflichen Bildung und  
Berufstätigkeit geworden sind.

Bemerkenswert ist auch die Sprachenvielfalt und  
die Vielzahl der teilweise sehr spezialisierten Be-  
rufe, für die solche Fachwörterbücher geschaffen  
wurden.

Die Veröffentlichung wendet sich u. a. an Betriebe  
und Ausbildungsstätten mit internationalen Kon-  
takten; Bildungseinrichtungen, Verlage und  
Medienproduzenten im Fremdsprachenbereich;  
an Fachübersetzer sowie an Institutionen des  
internationalen Austausches von Auszubildenden  
und Fachkräften.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim  
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co KG,  
Postfach 10 06 33,  
33506 Bielefeld,  
Telefon (0521) 911 01-0,  
Telefax (0521) 911 01-79

Finanzierungsdiskussion auf den quantitati-  
ven Aspekt, der gegenwärtig erneut im Mit-  
telpunkt der öffentlichen Auseinanderset-  
zung steht.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG)  
stellte in seinem Urteil zum APIFG vom De-  
zember 1980 eine Verpflichtung der Gruppe  
der Arbeitgeber fest, jedem „ausbildungswil-  
ligen Jugendlichen“ einen Ausbildungsplatz  
anzubieten. Wenn dies nicht mit der üb-  
lichen, einzelbetrieblichen Finanzierung ge-  
schehe, so das BVerfG, könne der Staat den  
Unternehmen auch „Hilfe zur Selbsthilfe“  
geben und zur Behebung des Angebotsdefizits  
eine (zeitlich begrenzte) Abgabe erheben.

Seither werden in Zeiten des Angebotsde-  
fizits mit unterschiedlichen Argumenten  
„Ausbildungssteuern“, „Ausbildungsabga-  
ben“, steuerliche Anreize und staatliche Zu-  
schüsse gefordert. Die Berufsbildungsfors-  
chung kann in diesem Problemfeld lediglich  
Informationen über Finanzierungssysteme  
der beruflichen Bildung aus anderen Ländern  
und die Wirkungsweise bestimmter Instru-  
mente bereitstellen, aber keine Optionen für  
das eine oder andere Finanzierungsmodell  
treffen. Die Auswirkungen bestimmter Finan-  
zierungsregelungen auf das gesamte Ausbil-  
dungssystem können nicht vorhergesagt wer-  
den. Die Wissenschaft kann der Politik allen-  
falls die Entscheidungen in diesem Bereich  
erleichtern.

Spielräume für politische Entscheidungen  
bestehen auf mehreren Ebenen:

- Der Staat kann auf gesetzlichem Wege ei-  
ne von allen Betrieben **zeitlich befristet zu  
zahlende Abgabe** festsetzen, aus deren Auf-  
kommen Zuschüsse zu allen abgeschlosse-  
nen bzw. zusätzlich begründeten Ausbil-  
dungsverhältnissen gezahlt werden. Eine  
weitere staatliche Lösung ist die Einführung  
einer von Betrieben zu zahlenden **Ausbil-  
dungssteuer**, gegen die die Ausbildungsauf-  
wendungen angerechnet werden können und  
die daher in erster Linie nicht oder in nur ge-

ringem Umfang ausbildende Betriebe treffen  
würde. Schließlich können Ausbildungsbe-  
trieben, bei Zugrundelegung unterschiedlicher  
Bedingungen, **Steuererleichterungen**  
gewährt werden.

- Die Sozialparteien können **tarifvertrag-  
liche Finanzierungsregelungen** für bestimmte  
Branchen vereinbaren, wie das seit 20 Jahren  
praktizierte Beispiel in der Bauwirtschaft zeigt.
- Die Kammern können auf regionaler Ebe-  
ne **Umlageverfahren** durch ihre dazu berufe-  
nen Organe beschließen lassen, was ebenfalls  
in vielen Fällen bereits geschehen ist.

Berufsbildungsforschung kann zur Versachli-  
chung der Finanzierungsdebatte beitragen,  
indem sie in regelmäßigen Abständen auf der  
Grundlage repräsentativer Erhebungen aktu-  
elle Daten zu Höhe und Struktur der Netto-  
kosten der betrieblichen Ausbildung ermit-  
telt, Finanzierungsquellen und -ströme ana-  
lysiert und vertiefende Untersuchungen zum  
betrieblichen, individuellen und gesellschaft-  
lichen Nutzen von Berufsbildung durchführt.

Wichtig für die Bemühungen um einen Aus-  
gleich von Ausbildungsplatzangebot und  
-nachfrage ist die Erkenntnis, daß die Lösung  
der Probleme eines angebotsdefizitären Aus-  
bildungsstellenmarktes – zumindest nicht  
kurzfristig – über die Alternative „Gesetzli-  
che Umlagefinanzierung versus einzelbe-  
triebliche Finanzierung“ zu finden sein wird.  
Um die Versorgung junger Menschen mit ei-  
nem qualitativ und quantitativ ausreichenden  
Ausbildungsplatzangebot zu sichern, werden  
**Veränderungen bzw. Ergänzungen** des be-  
stehenden **Finanzierungssystems unver-  
meidlich sein**. Das bedeutet die Abkehr von  
zeitlich befristeten Ad-hoc-Förderprogram-  
men hin zu dauerhaften Lösungen, die über  
eine Verstetigung des betrieblichen Ausbil-  
dungsplatzangebots auch die betriebliche  
Bildungsarbeit langfristig leistungsfähig er-  
halten. Erforderlich dafür wäre eine harmo-  
nisierende Abstimmung aller Finanzierungs-  
träger, die auf vorhandene unterschiedliche  
sektorale und regionale Probleme des Be-  
rufsbildungsmarktes zu reagieren vermag.



## Das Entwicklungspotential des dualen Systems

### Karlheinz Müller

*Diplomwirtschaftsingenieur,  
Abteilungsleiter Bildung,  
AEG-Aktiengesellschaft,  
Frankfurt a. M.*



### Andreas Schaarschuch

*Dr. phil., Diplompädagoge,  
Universität Bielefeld, Fa-  
kultät für Pädagogik, Ar-  
beitsschwerpunkte: Betrieb-  
liche Aus- und Weiterbil-  
dung und Sozialpädagogik*



**Das duale System der Berufsbildung hat sich in der Vergangenheit als überaus wandlungsfähiges und damit erfolgreiches Berufsbildungssystem erwiesen. Angesichts der gegenwärtigen Herausforderungen und im Hinblick auf seine zukünftige Leistungsfähigkeit, ist von entscheidender Bedeutung, die Elemente, auf denen sein Erfolg beruht, konsequent zu entwickeln und zu stärken. Es gilt, die in den Prinzipien der Beruflichkeit und der Dualität angelegten Potentiale zu entfalten und für eine Weiterentwicklung der beruflichen Bildung fruchtbar zu machen.**

**Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen, auch im europäischen Umfeld, wird ein umfassendes Konzept vorgestellt, das die berufsbildungspolitischen Perspektiven dualer Berufsbildung in der Überwindung von Einzellösungen zugunsten ganzheitlicher und komplexer Lösungsansätze sieht. Es werden Wege aufgezeigt, die berufliche Ausbildung und Weiterbildung zu einem innovativen Berufsbildungssystem zusammenzuführen.**

Die bereits seit mehreren Jahren intensiv geführte Diskussion über die Gestaltung attraktiver Berufsperspektiven für Facharbeiter und die damit verbundenen Rückwirkungen auf das duale System der Berufsausbildung hat bisher noch nicht zu einem Konsens darüber geführt, mit welchen strukturellen und orga-

nisatorischen Veränderungen überzeugende Verbesserungen erreicht werden können. Gleichwohl herrscht Einigkeit, daß angesichts der zurückgehenden Nachfrage nach, aber auch des verringerten Angebotes an beruflichen Ausbildungsplätzen, ein dringender Handlungsbedarf besteht, die Attraktivität nach innen – für die Betriebe –, und nach außen – gegenüber den Bewerbern – zu erhöhen.

Die Diskussion hat aber auch gezeigt, daß es nicht hinreichend ist, lediglich das duale System der Berufsausbildung zu betrachten. Insbesondere wurde darauf hingewiesen, daß die sog. „Krise des dualen Systems“ nicht auf im System begründete Faktoren, sondern auf von außen wirkende Bedingungskonstellationen im gesamten Bildungssystem – insbesondere aber auf das Verhältnis von allgemeiner (Hochschul-)Bildung und betrieblicher beruflicher Bildung – zurückzuführen ist.<sup>1</sup>

Gerade auf der betrieblichen Ebene der Ausbildungsorganisation sowie der Methodik und Didaktik aber hat sich das duale System in der Folge der Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe als außerordentlich innovativ und flexibel erwiesen. Deshalb ist es geboten, angesichts der Herausforderungen zunächst die Entwicklungspotentiale und Möglichkeiten für Strategien im Rahmen des dualen Systems selbst zu analysieren. Zugleich ist es notwendig, die Struktur des gesamten tertiären Bildungswesens in die Überlegungen einzubeziehen und eine Neugewichtung einiger seiner Bedingungsfaktoren vorzunehmen.

Auf der Grundlage dieser Prämisse wird im folgenden dafür plädiert, die im Berufsbildungsgesetz und den Ausbildungsordnungen angelegten Möglichkeiten zu einer am Leistungs- und Entwicklungspotential der Schulabgänger orientierten Differenzierung der Berufsausbildung extensiv zu nutzen sowie in partnerschaftlicher Zusammenarbeit verstärkt duale Bildungsgänge im tertiären Bereich aufzubauen. Die Möglichkeit, hier zugleich hohe Leistungsfähigkeit und die geforderte Flexibilität zu erzielen, wird insbesondere in der Verknüpfung mit einem transparenten und strukturierten Weiterbildungsbereich und in der Berücksichtigung der Bedingungskonstellationen auf europäischer Ebene gesehen. Es werden Perspektiven entwickelt, wie die Ausbildung und Weiterbildung zu einem leistungsstarken und innovativen Berufsbildungssystem zusammengeführt werden kann, das die Basis für einen kontinuierlichen Erwerb von Qualifikationen – über die Dauer eines Arbeitslebens – bereitstellt.

## Mehr Attraktivität durch Differenzierung

Das Berufsbildungssystem verfügt zwar in der Vielfalt seines Berufsspektrums bereits über eine erhebliche Differenzierungsbreite. Dies gilt sowohl für die Differenzierung zwischen verschiedenen Berufsbildern als auch für die Ausbildungsintensität und -tiefe sowie die faktischen – nicht formellen – Zugangsvoraussetzungen für bestimmte Berufsausbildungen.

Als ein innovativer Weg zu Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung bietet sich eine zielgruppenspezifische Differenzierung in zweifacher Hinsicht an:

- auf der Ebene der Erstausbildung durch ein verstärktes Angebot von Ausbildungsberufen mit stärker praktisch-technischen bzw. theoretisch-technischen Qualifikationsschwerpunkten sowie

- in Verknüpfung mit der Fortbildung auch durch die Einrichtung dualer Bildungsgänge im tertiären Bereich.

## Praktisch-technische Ausbildungsberufe

Im Hinblick auf das Potential an Jugendlichen, dessen Stärken im wesentlichen auf praktisch-technischem Gebiet liegen, sehen wir einen entscheidenden Ansatzpunkt zur Gewinnung qualifizierten Facharbeiternachwuchses in der Entwicklung von praxisorientierten Berufsbildern, die von dieser Zielgruppe in einem dreijährigen Zeitraum zu erwerben sind. Entgegen Vorschlägen, die eine gestufte Ausbildungsstruktur im Rahmen einer Modularisierung der Ausbildung anstreben<sup>2</sup>, sind diese neu zu schaffenden Ausbildungsgänge strukturell auf der gleichen Ebene wie die anderen Facharbeiterqualifikationen und Berufe anzusiedeln.

Denn durch neue Fertigungsstrukturen, veränderte Produktionsabläufe und verstärkte Gruppenarbeit sind gerade für gewerblich-technische Fachkräfte eine Vielzahl neuer Aufgaben entstanden. Die Arbeitsorganisation nach dem Prinzip der Lean Production führt zu flacheren Hierarchien mit integrierten Funktionen, die Teamarbeit und Kommunikation erfordern. Die mit diesen Veränderungen verbundenen Qualifikationen sollen in die geplanten Berufsbilder integriert werden.<sup>3</sup>

Im November 1995 ist zwischen den Sozialpartnern der Metall- und Elektroindustrie eine Vereinbarung getroffen worden – auf der Grundlage des in der Neuordnung von 1987 formulierten Qualifikationsbegriffes – die Berufsausbildung in diesem Bereich mit der dargelegten Zielsetzung weiterzuentwickeln, und gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung die für den Ordnungsprozeß notwendigen Voraussetzungen kurzfristig zu schaffen. Die Ausbildung in diesen Berufen soll bereits ab 1997 möglich sein.

## Theoretisch-technische Ausbildungsberufe

Für Jugendliche mit Potential und Interesse im Bereich theoretisch-technischer und kaufmännischer Aufgabenstellungen entstehen zur Zeit, ebenfalls im Rahmen der Entwicklung von Zukunftsberufen, interessante Ausbildungsberufe im Feld der Informationstechnologie wie IT-Systemelektroniker, Fachinformatiker und IT-Systemkaufmann. Die Ausbildung im Feld der Informatik, die bisher ausschließlich an Hochschulen und Fachschulen erfolgt, wird damit anwendungsbezogen und geschäftsprozessorientiert auch in duale Bildungsgänge aufgenommen. Diese neuen Berufsprofile eröffnen Berufschancen und -alternativen in zukunftsorientierten Beschäftigungsfeldern und Tätigkeitsbereichen. Auch für branchenspezifische Anwendungen der Informations- und Kommunikationstechnologien in Industrie und Handel, bei Banken und Versicherungen u. a. entstehen neue Berufsprofile mit interessanten Entwicklungsperspektiven. Auch hier hat man sich eine kurzfristige Realisierung der Vorhaben zum Ziel gesetzt.

## Duale Bildungsgänge im tertiären Bereich

Für leistungsstarke Jugendliche bieten sich Ergänzungen im Bildungssystem an, die den bisherigen Rahmen des dualen Systems, nicht aber dessen strukturelle Prinzipien, überschreiten.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die sog. „Krise“ des dualen Systems auf Faktoren zurückzuführen ist, die das Verhältnis von Hochschulbildung und beruflicher Bildung betreffen und nicht primär im System selbst liegen. Deshalb ist es notwendig, die Motive, die zu dem Berufswahlverhalten führen, wie es real praktiziert wird, aufzugreifen. Dies bedeutet, daß der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen im System der



beruflichen Bildung auf Resonanz treffen muß, will es im Wettbewerb um Fachkräftenachwuchs bestehen.<sup>4</sup> Dazu bietet es sich an, in einer innovativen Kombination von wissenschaftlichen Bildungsanteilen der (Fach-)Hochschulen und beruflicher Qualifizierung in den Betrieben inhaltlich attraktive und zeitlich überschaubare Aus- und Fortbildungsgänge einzurichten.

Für diese, auf der Basis einer gemeinsamen Partnerschaft von (Fach-)Hochschule und Wirtschaft entwickelten Berufe bzw. Qualifizierungsangebote, sollte die gemeinsame inhaltliche Gestaltung durch die beteiligten Hochschulen und Betriebe sowie gemeinsame Prüfungskommissionen den Idealfall darstellen.

Mit diesen dual angelegten Bildungsgängen im tertiären Bereich kann auf der Grundlage der zertifizierten Fortbildungsabschlüsse eine neue Ebene von Berufsqualifikationen geschaffen werden, die auf der betrieblichen Ebene positionierbar sind, aber auch als Teile eines regulären Hochschulstudiums angerechnet werden können.

Durch eine derartige Erweiterung des Berufsbildungssystems können sowohl die Vorteile dualer Berufsbildung – die verschiedenen Lernorte, die Nähe zur beruflichen Praxis, die Möglichkeit systematischen Theorieerwerbs, insbesondere in der Einbettung in das betriebliche Umfeld – fortgeschrieben, als auch der Zugang zum Hochschulsystem mit der Option auf ein Studium eröffnet werden. Bei inhaltlicher Andersartigkeit dieses Weges wird so die formale Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung als Voraussetzung für den Zugang in das Hochschulsystem geschaffen.

Die Vorteile dieses Vorschlags sind darin zu sehen, daß nach Abschluß einer Berufsausbildung prinzipiell die Wahlmöglichkeit zwischen einer rein betrieblichen Berufskarriere und einer weiteren aber dual angelegten Fortbildung im (Fach-)Hochschulbereich mit sy-

stematischem Bezug zur betrieblichen Praxis besteht. Auf diese Weise sind positive Rückkopplungseffekte sowohl für die Leistungsfähigkeit dual angelegter beruflicher Bildung, im Hinblick auf ihre Attraktivität für potentielle Bewerber und Betriebe, als auch für die Hochschulen unter dem Gesichtspunkt des Technologietransfers zu erwarten. Darüber hinaus bietet sich für die Hochschulen hier eine interessante Möglichkeit des Zugangs zum Weiterbildungsmarkt, der gerade in bilateralen Kooperationen mit Unternehmen interessante Chancen enthält.

### Transparente Weiterbildung im europäischen Kontext

Die Einrichtung dualer Bildungsgänge im tertiären Bereich muß sinnvollerweise mit einer stärkeren Strukturierung und Systematisierung des beruflichen Weiterbildungssektors einhergehen, um die für ein flexibles und leistungsfähiges Weiterbildungssystem notwendige Transparenz zu erzielen. Diese Strukturierung und Systematisierung bedarf jedoch keiner der Berufsausbildung vergleichbaren ordnungspolitischen Gesetzgebung. Während die Berufsausbildung durch die Beruflichkeit und die damit gesetzten Standards bundeseinheitlich geregelt werden kann, muß sich die Weiterbildung an der spezifischen beruflichen Situation des einzelnen und der Entwicklung der Arbeitsplatzanforderungen ausrichten. Damit sind viele Regelungen, die im Rahmen der Erstausbildung sinnvoll sind, in der Weiterbildungentwicklungshemmend und kontraproduktiv.

Die Zukunft der dualen Berufsausbildung und die dargelegte Differenzierung sowie die Möglichkeiten ihrer Erweiterung auf dem tertiären Bereich kann nur dann produktiv diskutiert werden, wenn die europäische Dimension von vornherein systematisch einbezogen wird.<sup>5</sup> Je weiter der Prozeß der Harmonisierung voranschreitet, desto bedeutsamer wird die Berücksichtigung des europä-

schen Kontextes. Es gilt auf europäischer Ebene ein Bildungskonzept mitzugestalten, das sowohl Ansätze zur Harmonisierung eröffnet als auch den jeweiligen Besonderheiten nationalstaatlicher Einzelkonzepte Rechnung trägt. Ein schwieriges aber nicht unrealistisches Unterfangen, das Kreativität erfordert.

Vor diesem Hintergrund müssen strukturelle Innovationen des Bildungssystems von vornherein auf die bildungspolitische Situation in der Europäischen Union und damit auf ein anderes Verständnis von beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung bezogen sein, sollen Nachteile vermieden werden.

Die deutsche Weiterbildungslandschaft, die aus unterschiedlichsten Qualifizierungswegen, Abschlüssen, Zertifikaten, Berechtigungen, auf der Ebene des Bundes, der Länder, der Kammern und privaten Anbietern besteht, kann in ihrer Heterogenität kaum als „System“ bezeichnet werden. Wegen des weitgehend unverbundenen Nebeneinanders und der damit einhergehenden Intransparenz sind Attraktivität, Akzeptanz und damit die Leistungsfähigkeit insgesamt eingeschränkt. Aus diesem Grund ist eine Strukturierung und Systematisierung der beruflichen Weiterbildung unter Beibehaltung der erforderlichen Flexibilität dringend geboten.

Ein solches Vorhaben hat sich im wesentlichen an zwei Kriterien auszurichten: Zum einen muß es, im Hinblick auf technische und organisatorische Entwicklungen, die notwendige Flexibilität und Dynamik gewährleisten, zum anderen verlässliche Aussagen über die vermittelten Inhalte und das Qualifikationsniveau der Vermittlung gestatten.

So wie im Rahmen der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe eine auf den Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten abzielende Berufsausbildung von einer auf dem Qualifikationsbegriff basierenden beruflichen Erstausbildung abgelöst und damit zugleich die Facharbeiterqualifikation hochgradig dyna-



misiert wurde, so muß sich eine Systematisierung des Weiterbildungsbereiches an einer offenen Beschreibung und Definition von Qualifikationen ausrichten, um langfristig „zukunftssicher“ zu sein.

Hilfreich ist dabei, die Ansätze zur beruflichen Bildung anderer europäischer Mitgliedsstaaten auf ihr Innovationspotential zu untersuchen.<sup>6</sup> Das britische System der „National Vocational Qualifications“ (NVQ) enthält ein strukturelles Merkmal, von dem durchaus Impulse für eine Systematisierung unserer Weiterbildung – und für die Harmonisierung der beruflichen Bildung auf europäischer Ebene – ausgehen können.

Die NVQs stellen ein die Erstausbildung und Weiterbildung übergreifendes modulares System von fachlichen Inhalten und Kompetenzen dar.<sup>7</sup> Neben der Strukturierung des beruflichen Bildungswesens ist es das erklärte Ziel des NVQ-Systems, Berufstätige über die gesamte Dauer des Arbeitslebens zu unterstützen, ihre beruflichen Kompetenzen auszubauen und so dem zukünftigen Bedarf hinsichtlich technologischer Entwicklungen, sich verändernder Märkte und Beschäftigungsmodellen flexibel Rechnung zu tragen. Wichtig bleibt auch festzustellen, daß das NVQ-System mit einem Minimum an Bürokratie und ohne staatliche Intervention auskommt.

Die NVQs stellen ein modulares System von Ausbildungsinhalten dar, die in verschiedene „Einheiten“ („units“) und weiter in „Kompetenzelemente“ („elements“) untergliedert sind. Die Inhalte der zu erwerbenden NVQs werden hinsichtlich des Qualifikationsniveaus für fünf Ebenen („levels“) spezifiziert und durch Bündelung entsprechender modularer Bestandteile auf typische, eng begrenzte berufliche Handlungsfelder bezogen:

„Die fünf Qualifikationsstufen im NVQ-Rahmen decken alle Ebenen der beruflichen Leistung sowie sämtliche Beschäftigungsbe-

reiche ab. Der Rahmen ist in die nachstehenden progressiven Leistungsstufen aufgeteilt:

#### **Stufe 1**

Leistungskompetenz in einer Reihe von unterschiedlichen Arbeitstätigkeiten, wobei es sich überwiegend um zu erwartende Routine-tätigkeiten handeln kann.

#### **Stufe 2**

Kompetenz in einer Reihe von verschiedenen Arbeitstätigkeiten in den unterschiedlichsten Kontexten. Bei einigen dieser Tätigkeiten kann es sich um komplexe, nicht routinemäßige Aufgaben handeln. Es besteht eine gewisse Eigenverantwortung und Selbständigkeit. Häufig ist die Zusammenarbeit mit anderen in Form einer Arbeitsgemeinschaft oder einem Team gefordert.

#### **Stufe 3**

Kompetenz in einer Reihe von Arbeitstätigkeiten in den unterschiedlichsten Kontexten, von denen die meisten komplex und nicht routinemäßig sind. Wichtig sind Eigenverantwortung und Selbständigkeit. Die Beaufsichtigung und Anleitung anderer ist häufig gefragt.

#### **Stufe 4**

Kompetenz in einer Reihe von technisch oder beruflich komplexen Arbeitstätigkeiten in den unterschiedlichsten Kontexten mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung und Selbständigkeit. Häufig besteht Verantwortung für die Arbeit anderer sowie für die Zuteilung von Ressourcen.

#### **Stufe 5**

Kompetenz bei der Anwendung einer Reihe von grundlegenden Prinzipien und komplexen Techniken in vielen verschiedenen, häufig nicht absehbaren Kontexten mit einem hohen Maß an Selbständigkeit und großer Verantwortung für die Arbeit anderer. Weitere wichtige Bestandteile bilden die Zuteilung von betrieblichen Ressourcen sowie Verantwortung in den Bereichen Analyse, Diagno-

se, Entwurf, Planung, Ausführung und Bewertung.“<sup>8</sup>

Nicht die auf eng begrenzte Handlungsfelder bezogenen Module, sondern ihre grundlegende Zentrierung auf Handlungskompetenzen und definierte Qualifikationsebenen ist das – im Sinne des angesprochenen innovativen Impulses – entscheidende Merkmal.

Gerade angesichts der Schwierigkeiten in der wechselseitigen Anerkennung von Abschlüssen, wie auch im Hinblick auf die erforderliche Flexibilität, ist eine qualifikationsorientierte Systematisierung ein gangbarer Weg, um bei Erhalt der Differenzierung der Weiterbildungsangebote und -zertifikate die notwendige Transparenz sicherzustellen, sowie eine Harmonisierung im europäischen Rahmen zu erreichen. Auch die diskutierte Einrichtung dualer Bildungsgänge im tertiären Bereich läßt sich in einer solchen Systematisierung abbilden.

Eine auf definierten Qualifikationsebenen beruhende Systematisierung bietet auch Vorteile hinsichtlich der Vergleichbarkeit von Qualifikationen im Rahmen der Erstausbildung auf europäischer Ebene. Gegenüber schulabschlußbezogenen Kriterien – wie die des Verfahrens zur „Feststellung der Entsprechungen beruflicher Befähigungsnachweise“ von 1985 – die wesentlich auf den quantitativen Zeitaspekt, also die Dauer, abstellen, werden hier die qualitativen Aspekte des beruflichen Fachkönnens in den Vordergrund gerückt. Damit ist es möglich, die im Zusammenhang mit der Dynamik des technischen Entwicklungsprozesses von den Betrieben geforderte Innovation der beruflichen Bildung zu gewährleisten.

Von entscheidender Bedeutung ist es, die Stärken einer breiten und systematischen Ausbildung mit denen einer hierauf aufbauenden strukturierten Weiterbildung zu einem effizienten Berufsbildungssystem zu verbinden. Nur in der Zusammenführung des Prin-



zips der Beruflichkeit der Ausbildung – wie sie für das duale System charakteristisch ist – mit dem Prinzip der Qualifikations- und Kompetenzorientierung, wie sie zur Systematisierung eines differenzierten und flexiblen Weiterbildungsbereiches erforderlich ist, kann eine neue Qualität in der beruflichen Bildung erreicht werden.

## Komparativer Systemvorteil als Perspektive

Für den Erfolg der Bemühungen zur Steigerung der Attraktivität des dualen Systems ist es wichtig, daß diese nicht als isolierte Einzelmaßnahmen unternommen werden, sondern sich auf das gesamte Berufsbildungssystem beziehen.

Im systematischen Zusammenhang der hier vorgeschlagenen innovativen Elemente

- einer Erweiterung des Berufsspektrums durch Ausbildungsberufe mit praktisch-technischen bzw. theoretisch-technischen Qualifizierungsschwerpunkten,
- der Einrichtung dualer (Fort-)Bildungsgänge im tertiären Bereich,
- der Erhöhung der Transparenz des Weiterbildungssektors durch verstärkte Strukturierung und Systematisierung und
- im Kontext und mit Bezug auf die bildungspolitischen Entwicklungen in Europa kann durch die Verknüpfung der im Prinzip der Beruflichkeit gestalteten Ausbildung mit einer – nach dem Prinzip der Qualifikations- und Kompetenzerreichung – strukturierten Weiterbildung, ein komparativer Systemvorteil erzielt werden.

Aufbauend auf fundierte berufliche Handlungskompetenzen können so auf dem aktuellen Stand technischer und organisatorischer Entwicklungen die benötigten beruflichen Qualifikationen in systematischer und in transparenter Form zur Bewältigung der gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen bereitgestellt und damit jungen Men-

schen attraktive Wege beruflicher Entwicklung geboten werden.

### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Greinert, W.-D.: *Berufsausbildung und sozio-ökonomischer Wandel. Ursachen der „Krise des dualen Systems“ der Berufsausbildung.* In: *Zeitschrift für Pädagogik* (1996) 3, S. 357–372

<sup>2</sup> Pütz, H.: *Integration der Schwachen = Stärke des dualen Systems.* Bundesinstitut für Berufsbildung. *Der Generalsekretär* (Hrsg.) Berlin 1993. (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 163)

<sup>3</sup> Haack, Cl.; Müller, Kh.; Weisschuh, B.: *Gestaltung von Ausbildungsberufen mit praktisch-technischem Schwerpunkt – Benötigen wir eine Modularisierung der Ausbildung?* In: *BWP 25* (1996) 2, S. 9–11

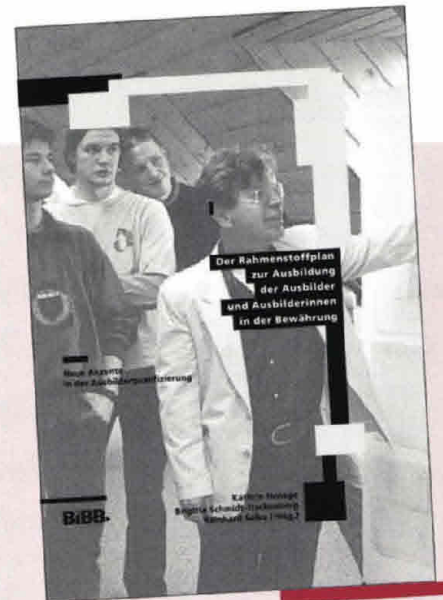
<sup>4</sup> Arnold, R.: *Paradoxie des Bildungsaufstiegs und ungewollte Mobile-Effekte im Dualen System.* In: *berufsbildung 47* (1993) 26, S. 38–41

<sup>5</sup> Geißler, Kh.: *Grenzenlose Bildungspolitik.* In: *berufsbildung 49* (1995) 33, S. 40–42

<sup>6</sup> Backes-Gellner, U.: *Duale Ausbildung und/oder betriebliche Weiterbildung? Lehren aus einem internationalen Vergleich betrieblicher Qualifizierungsstrategien.* In: *berufsbildung 49* (1995) 33, S. 15–16

<sup>7</sup> Reuling, F.: *Modularisierung in der englischen Berufsausbildung.* In: *BWP 25* (1996) 2, S. 48–53

<sup>8</sup> *NCVQ (National Council for Vocational Qualifications): Berufsausbildung in England, Wales und Nordirland.* London 1994



Kathrin Hensge,  
Brigitte Schmidt-Hackenberg,  
Reinhard Selka (Hrsg.)

## DER RAHMENSTOFFPLAN ZUR AUSBILDUNG DER AUSBILDER UND AUSBILDERINNEN IN DER BEWÄHRUNG

NEUE AKZENTE IN DER  
AUSBILDERQUALIFIZIERUNG

1995, 136 Seiten,  
Bestell-Nr. 110.305,  
Preis 19.00 DM

Der Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilder bildet die Grundlage für die Organisation und Durchführung der Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung (AEO). Jedes Jahr werden ca. 50.000 Prüfungen durchgeführt; Tendenz steigend. Entsprechend groß ist der Stellenwert des Rahmenstoffplans innerhalb dieses Lehrgangs- und Prüfungsgeschehens, werden doch hier die qualitativen Grundlagen für die zukünftige Ausbildertätigkeit gelegt.

Diese Schlüsselstellung machte eine grundsätzliche Überprüfung seiner Funktionsfähigkeit als modernes Qualifizierungsinstrument notwendig. Diese wurde im Verlauf einer einjährigen Erprobung untersucht.

Der Beitrag dokumentiert Verlauf und Ergebnisse dieser Erprobung, gibt Auskunft über geplante Weiterentwicklungen, verortet die AdA-Lehrgänge in den Kontext des Weiterbildungsangebots für Ausbilder insgesamt und fragt, welche Impulse die Entwicklungen für den internationalen Transfer besitzen. Dabei kommen Vertreter aus der Bildungspraxis ebenso zu Wort wie solche aus der Wissenschaft und Bildungspolitik.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim  
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co KG,  
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld,  
Telefon (05 21) 9 11 01 - 0,  
Telefax (05 21) 9 11 01 - 79

# Rückgang der Ausbildungsplätze betrifft Kernbereiche des dualen Systems - eine statistische Analyse -

## Rudolf Werner

*Dr. rer. pol., wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Hauptabteilung I „Strukturforschung, Planung, Statistik“, Arbeitsschwerpunkte: empirische Forschung, Berufsbildungsstatistik im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin*



**Auch in früheren wirtschaftlich schwierigen Perioden gab es Einschränkungen beim Ausbildungsplatzangebot, jedoch nicht im Umfang wie in den letzten Jahren. Es sind vor allem große traditionelle Bereiche des dualen Systems wie die industriellen Metall- und Elektroberufe, die Industrie- und die Bankkaufleute betroffen. Überproportional weniger Ausbildungsplätze gibt es in allen Bereichen für junge Frauen. Ein Lichtblick bilden die handwerklichen Bau- und Ausbauberufe und einige wenige Dienstleistungsberufe.**

**Im Jahre 1995 gab es aufgrund der Werbeaktionen von Wirtschaft und Politik Steigerungen in einer Reihe von Bereichen, jedoch keine Trendwende.**

Seit Mitte der 80er Jahre geht die Zahl der Neuabschlüsse demographisch bedingt zurück. Im Jahre 1984, dem Höhepunkt der demographischen Welle, wurden 724 000 neue Verträge abgeschlossen, im Jahre 1990 waren es noch 538 000 in den alten Bundesländern. Diese Entwicklung entsprach im wesentlichen dem Rückgang bei den Schulabgängerzahlen. Auch war das Ausbildungsplatzangebot bis Anfang der 90er Jahre sehr hoch; bei den Arbeitsämtern gab es meist mehr als 100 000 unbesetzte Berufsausbildungsstellen.

Seit Anfang der 90er Jahre geht jedoch das Ausbildungsplatzangebot vor allem im indu-

striellen Bereich zurück und die Zahl der Neuabschlüsse fällt weiter, obwohl die Schulabgängerzahlen wieder leicht steigen. Auch wächst von Jahr zu Jahr die Zahl der unversorgten Bewerber. Im Jahre 1994 wurde im früheren Bundesgebiet mit 450 000 Neuabschlüssen ein nie erwarteter Tiefstand erreicht, der auch im Jahre 1995 unverändert blieb.<sup>1</sup> In den neuen Bundesländern gab es Sonderentwicklungen im Handwerk und bei den kaufmännischen Berufen von Industrie und Handel, die insgesamt zu einer Steigerung der Neuabschlüsse geführt haben. Bei den industriellen Metall- und Elektroberufen gab es auch in den neuen Bundesländern Rückgänge.

Bis 1994 liegen die Zahlen aus der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes vor, die differenzierte Angaben zu allen Ausbildungsberufen ermöglichen. Für 1995 ist die Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30. September verfügbar, die für den Berufsbildungsbericht durchgeführt wird. Diese Umfrage bei den zuständigen Stellen (Kammern) erfaßt die Gesamtzahl der abgeschlossenen Verträge und eine Differenzierung nach den 50 wichtigsten Berufen.

Die Berufsbildungsstatistik mit allen Angaben für 1995 wird erst zu einem späteren Zeitpunkt vorliegen. Durch einen Vergleich der Zeitspanne von 1991 bis 1994 können die Entwicklungen detailliert dargestellt werden. Daten aus der Erhebung zum Berufsbildungsbericht vom 30. September 1995 werden zur Ergänzung dieser Angaben herangezogen.



## Unterschiedliche Entwicklungen in den Ausbildungsbereichen

Bei den meisten **industriellen Ausbildungsberufen** ist die Zahl der Neuabschlüsse erheblich zurückgegangen. Insbesondere bei den Metallberufen ist ein Rückgang um 42,1 Prozent innerhalb von drei Jahren zu verzeichnen; bei den industriellen Elektroberufen liegt der Wert bei -32,3 Prozent (Tab. 1). Im Jahre 1995 wurde der Rückgang aufgehoben, bei einigen Berufen sind sogar leichte Steigerungen zu verzeichnen. So ist beim Industriemechaniker Maschinen- und Systemtechnik die Zahl der neuen Verträge von 5 100 (1994) auf 5 800 angestiegen. Allerdings ist das Niveau damit immer noch wesentlich niedriger als in früheren Jahren. Anfang der 90er Jahre wurden bei diesem Beruf über 9 000 Verträge abgeschlossen.

Auch in den industriellen Elektroberufen sind von 1994 zu 1995 leichte Steigerungen zu verzeichnen, so bei den Energieelektronikern von 6 400 auf 6 600. Auch bei diesem Beruf gab es Anfang der 90er Jahre über 9 000 Neuabschlüsse.

Innerhalb der Industrie sind alle Bereiche mit Ausnahme der Bauwirtschaft betroffen. Auch die Wirtschaftszweige Chemie, Papier/Druck, Textil/Bekleidung, Nahrungsmittel, Bergbau und andere haben die Zahl der Neuabschlüsse reduziert. Zum Beispiel beträgt der Rückgang bei den Chemielaboranten -33,6 Prozent (Tab. 1). Auch Querschnittsberufe wie Industriekaufmann/Industriekauffrau (-27,3 Prozent) sind betroffen. Insgesamt nahm die Zahl der Neuabschlüsse im Ausbildungsbereich Industrie und Handel von 1991 bis 1994 um 72 500 ab, das sind -26,5 Prozent. Im gewerblichen Bereich war der Rückgang mit -35,2 Prozent wesentlich stärker als im kaufmännischen und Dienstleistungsbereich (-22,4 Prozent).

Bei den Bankkaufleuten, deren Verträge ebenfalls bei den Industrie- und Handelskammern

eingetragen werden, beträgt der Rückgang von 1991 bis 1994 -20,9 Prozent, das sind 4 800 Neuabschlüsse weniger (Tab. 1). 1995 hat sich der Rückgang weiter in starkem Maße fortgesetzt. Dies ist um so bemerkenswerter, als dieser Beruf bis 1991 stetig wachsende Neuabschlußzahlen zu verzeichnen hatte, also in einem Zeitraum noch expandierte, als viele andere Berufe demographisch bedingt erheblich schrumpften. Rationalisierungen und Nutzung neuer elektronischer Dienste dürften die Gründe sein. Ähnlich verliefen die Entwicklungen bei den Sparkassen- und Versicherungskaufleuten.

Im **Handwerk** ist die Entwicklung unterschiedlich verlaufen. Insgesamt konnte dieser Bereich die Zahl der Neuabschlüsse ungefähr bei 170 000 halten, zwischen den Berufssparten gibt es jedoch große Unterschiede. Im Bereich der Bau- und Ausbauberufe sind die Zahlen der Neuabschlüsse erheblich angestiegen, so bei den Bauhauptberufen um 53,2 Prozent von 1991 bis 1994, bei den Maurern sogar um 72,3 Prozent (Tab. 1; in diesen Zahlen ist auch ein - kleinerer - Teil von Neuabschlüssen enthalten, die im Bereich von Industrie und Handel registriert werden). Für die Ausbauberufe können die Gas- und Wasserinstallateure genannt werden mit +36,1 Prozent, das sind 2 600 Neuabschlüsse mehr innerhalb von drei Jahren. Ähnlich liegen die Verhältnisse auch bei den Malern und Lackierern. Im Jahre 1995 sind die Zahlen nicht weiter angestiegen. Allerdings wurde mit 25 000 Neuabschlüssen ein Stand erreicht, der auch in früheren Jahren mit wesentlich mehr Schulabgängern kaum überschritten wurde. Eine Rolle spielen dabei die sehr niedrigen Abschlußzahlen Ende der 80er Jahre (um 14 000), die den Fachkräftemangel verschärft haben.<sup>2</sup> Durch die Knappheit der Ausbildungsplätze sind nun auch die Jugendlichen eher bereit, Ausbildungsplätze im Baubereich anzunehmen.

In anderen Bereichen des Handwerks gab es jedoch erhebliche Einbrüche, so auch in den

traditionellen Bereichen Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin (-24,7 Prozent), Maschinenbaumechaniker/Maschinenbaumechanikerin (-40,4 Prozent) und Friseur/Friseurin (-18,6 Prozent, Tab. 1). Bei ersterem Bereich dürfte die technologische Entwicklung zu immer leistungsfähigeren Diagnose- und Reparaturreinrichtungen einerseits und zu immer wartungsärmeren Fahrzeugen andererseits eine Rolle spielen. Auch hat dieser Handwerkszweig in früheren Jahren sehr stark ausgebildet (fast doppelt soviel wie zum jetzigen Zeitpunkt), so daß hier ein großes Fachkräftepotential vorhanden sein dürfte.<sup>3</sup> Der Maschinenbau des Handwerks ist stark auf die Zulieferung zur Industrie ausgerichtet und von daher beeinträchtigt. Bei den Friseuren schließlich dürften die unsicheren konjunkturellen Aussichten eine Rolle spielen. Bei diesen haben sich die Rückgänge auch 1995 fortgesetzt.

Im kaufmännischen Bereich des Handwerks sind bei den Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk besonders starke Rückgänge zu verzeichnen. 1995 wurden 7 200 Verträge abgeschlossen, zehn Jahre früher waren es noch 18 000.

Im Handwerk hat in den letzten Jahren mit Ausnahme des Zahntechnikers keiner der stärker besetzten Berufe außerhalb des Bau-/Ausbaubereichs seine Ausbildungszahlen halten können. Der Bau-/Ausbaubereich hat jedoch so stark expandiert, daß damit die Rückgänge in den anderen Bereichen kompensiert wurden. Die Umschichtungen werden deutlich, wenn man sich vor Augen hält, daß die Bau-/Ausbauberufe 19 000 Ausbildungsverträge mehr abgeschlossen haben und alleine die Metallberufe (insbesondere Kraftfahrzeugmechaniker) und die Büro-/Verkaufsberufe 15 000 Verträge weniger verzeichnen.

Auch für die Verwaltungsberufe des **öffentlichen Dienstes** wurden immer weniger Verträge abgeschlossen (zum Beispiel Verwal-

Tabelle 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 1991, 1994 und 1995 in ausgewählten Berufen im früheren Bundesgebiet

Berufe/Berufsgruppen <sup>1</sup>	Neuabschlüsse 31. Dezember <sup>3</sup>		Differenz Neuabschlüsse 1994 zu 1991	Veränderungsrate 1994 zu 1991 in Prozent	Ergänzung: Neuabschlüsse 30. Sept. 1995 <sup>4</sup>
	1991	1994			
<b>Zahl der Neuabschlüsse 1991–1994 fallend:</b>					
Industrielle Metallberufe <sup>2</sup>	36 400	21 100	- 15 300	- 42,1	
darunter:					
Industriemechaniker/in Maschinen- u. Systemtechnik	8 500	5 100	- 3 400	- 40,5	5 800
Industriemechaniker/in Betriebstechnik	7 600	4 700	- 2 900	- 38,1	4 900
Industriemechaniker/in Produktionstechnik	2 000	1 400	- 600	- 29,9	1 600
Werkzeugmechaniker/in Stanz- und Umformtechnik	3 700	1 800	- 1 900	- 51,0	1 900
Industrielle Elektroberufe <sup>2</sup>	16 400	11 100	- 5 300	- 32,3	
darunter:					
Energieelektroniker/in Anlagentechnik/Betriebstechnik	9 100	6 400	- 2 700	- 29,7	6 600
Kommunikationselektroniker/in Telekommunikationstechnik	900	500	- 400	- 39,1	
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	28 300	21 200	- 7 100	- 25,3	20 800
Industriekaufmann/Industriekauffrau	24 900	18 100	- 6 800	- 27,3	19 300
Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin	25 100	18 900	- 6 200	- 24,7	18 500
Bürokaufmann/Bürokauffrau (IH, Hw)	24 000	18 900	- 5 100	- 21,4	19 500
Bankkaufmann/Bankkauffrau	23 200	18 400	- 4 800	- 20,9	16 300
Friseur/Friseurin	17 500	14 300	- 3 200	- 18,6	13 700
Verwaltungsfachangestellter/Verwaltungsfachangestellte	5 100	3 500	- 1 600	- 30,8	
Maschinenbaumechaniker/Maschinenbaumechanikerin	2 400	1 400	- 1 000	- 40,4	
Chemielaborant/Chemielaborantin	1 900	1 300	- 600	- 33,6	
<b>Zahl der Neuabschlüsse 1991–1994 steigend:</b>					
Rechtsanwalts-/Notar-/Patentanwaltshilfe/-gehilfin	8 500	9 200	+ 700	+ 8,1	8 900
Kaufmann/Kauffrau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	900	1 200	+ 300	+ 30,3	
Reiseverkehrskaufmann/Reiseverkehrskauffrau	2 600	2 900	+ 300	+ 12,8	
Gas- und Wasserinstallateur/Gas- und Wasserinstallateurin	7 100	9 700	+ 2 600	+ 36,1	8 700
Berufe im Bauhauptgewerbe	16 500	25 300	+ 8 800	+ 53,2	25 000
darunter:					
Maurer/Maurerin	6 500	11 200	+ 4 700	+ 72,3	
<b>Insgesamt</b>	<b>535 800</b>	<b>453 400</b>	<b>- 82 400</b>	<b>- 15,4</b>	<b>450 100</b>
<b>Anmerkungen:</b>					
<sup>1</sup> Die Tabelle enthält gerundete Zahlen, die Berechnungen wurden jedoch aufgrund der Originalzahlen durchgeführt.					
<sup>2</sup> Neugeordnete Berufe von 1987					
<sup>3</sup> Erhebung der Berufsbildungsstatistik jeweils zum 31. Dezember					
<sup>4</sup> Erhebung für den Berufsbildungsbericht zum 30. September 1995; diese Angaben differieren geringfügig gegenüber den Angaben der Berufsbildungsstatistik, die jeweils zum Stichtag 31. Dezember erhoben wird. Die Daten sind daher nicht voll vergleichbar. Außerdem werden in der Erhebung für den Berufsbildungsbericht nur die 50 wichtigsten Berufe erfaßt, so daß nicht alle Berufe verglichen werden können. Die Angaben aus der Berufsbildungsstatistik 1995 lagen zum Redaktionsschluß noch nicht vor.					

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; Berufsbildungsbericht 1996, Erhebung zum 30. September 1995; eigene Berechnungen



tungsfachangestellte – 30,8 Prozent, Tab. 1). Für den gewerblichen Bereich gilt dies ebenfalls. Dabei spielt allerdings eine Rolle, daß die Ausbildungsverträge der Deutschen Bahn AG und der Deutschen Bundespost Telekom inzwischen bei den Industrie- und Handelskammern registriert werden.

Die **Hauswirtschaft** hat ihre Zahlen halten können. In diesem Bereich werden überwiegend junge Frauen ausgebildet.

Zu dem Rückgang trägt auch eine Vielzahl gering besetzter Berufe bei. Einzelnen fallen diese Berufe nicht so stark ins Gewicht, in der Summe aber tragen auch sie erheblich zur Verengung des Ausbildungsstellenmarktes bei. So sind zum Beispiel bei den Kunststoff-Formgebern die Neuabschlußzahlen von 1 000 auf 600 zurückgegangen, bei den Buchbindern von 260 auf 160.

Außerhalb der Bauwirtschaft gibt es einige wenige Berufe im **Dienstleistungsbereich**, die entgegen dem Trend kontinuierliche Steigerungen aufzuweisen haben. Dazu gehören die Rechtsanwaltsgehilfen (+8,1 Prozent), die Kaufleute in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft (+30,3 Prozent), und die Reiseverkehrskaufleute (+12,8 Prozent, Tab. 1). Bei letzteren werden aber zunehmend Befürchtungen laut, daß im Zusammenhang mit elektronischen Medien in nächster Zeit mit Personaleinsparungen und damit Reduzierung der Ausbildungskapazitäten zu rechnen ist. Wie am Beispiel der Bankkaufleute zu sehen ist, können solche Entwicklungen sehr rasch einsetzen. Darüber hinaus ist zu bedenken, daß diese Zunahmen, die alle im Bereich der Freien Berufe angesiedelt sind, quantitativ nicht sehr bedeutend sind und dadurch die Reduzierungen im übrigen Dienstleistungsbereich nicht kompensiert werden.

Insgesamt können in den alten Ländern drei Gruppen unterschieden werden, was die zahlenmäßige Entwicklung von 1991 bis 1994 betrifft. Die erste Gruppe ist von stark fallen-

der Tendenz gekennzeichnet und umfaßt 68 Prozent aller Ausbildungsberufe (gewichtet mit der Stärke der Besetzung von 1994). Zu ihr gehören die industriellen Metall- und Elektroberufe, die meisten Dienstleistungsberufe von Industrie und Handel und die Verwaltungsberufe des öffentlichen Dienstes. Die zweite Gruppe, zu der vor allem die Hauswirtschaft gehört, hat ihre Ausbildungszahlen ungefähr halten können (sechs Prozent). Die dritte Gruppe schließlich mit steigenden Ausbildungszahlen (Bauwirtschaft, einige Dienstleistungsberufe) umfaßt 26 Prozent aller Ausbildungsberufe.

## Der Rückgang von Ausbildungsplätzen betraf überwiegend die Frauen

In den **neuen Ländern** sind die Abschlußzahlen in den letzten Jahren angestiegen, so im Jahre 1995 gegenüber dem Vorjahr um 5 000, nicht zuletzt auch aufgrund einer größeren Anzahl von betrieblichen Ausbildungsplätzen, insbesondere im Handwerk und bei den Freien Berufen (Rechtsanwaltsgehilfen, Fachgehilfen). Trotzdem sind für einige industrielle Bereiche und für die Banken Rückgänge zu verzeichnen, ähnlich wie in den alten Bundesländern. Längerfristig und nach Auslaufen der Sonderprogramme dürften sich die Strukturen weiter angleichen.<sup>4</sup>

Bezüglich der **schulischen Vorbildung** ist im dualen System eine Tendenz zu höheren Schulabschlüssen festzustellen. Zum Beispiel stiegen die Abiturientenanteile von 1993 auf 1994 von 14,1 auf 14,8 Prozent. Dies dürfte jedoch der Entwicklung bei den Schulabgängern entsprechen. Eine Verdrängung von Hauptschülern im Zusammenhang mit dem zurückgehenden Ausbildungsplatzangebot ist nicht festzustellen. Dazu wird

auch das hohe Ausbildungsplatzangebot in den Bau-/Ausbauberufen, die oft von Hauptschülern gewählt werden, beigetragen haben. Eher haben Realschüler Probleme, da die Ausbildungsstellen in kaufmännischen Berufen der Industrie und in bestimmten gewerblichen Berufen (zum Beispiel bei Elektronikern) knapp wurden.

Bei den industriellen Metall- und Elektroberufen ist im Zusammenhang mit dem zurückgehenden Ausbildungsplatzangebot allerdings eine etwas stärkere Tendenz zu höheren Schulabschlüssen festzustellen. Die Anteile von Realschülern und Abiturienten nehmen zu, die für Hauptschüler fallen. Zum Beispiel waren 1993 bei den industriellen Metallberufen 51 Prozent Hauptschüler, 1994 waren es noch 46 Prozent, bei den Elektroberufen liegen die Werte bei 23 Prozent zu 21 Prozent. Die Tendenz dürfte im Vergleich zu der Entwicklung bei den Schulabgängern bei diesen Berufen etwas überproportional sein.

Auch im Bereich der **Weiterbildung** sind 1994 geringere Zahlen zu verzeichnen. Im Jahre 1993 nahmen 171 000 Personen an Weiterbildungsprüfungen der Kammern teil (alte und neue Länder), 1994 waren es 163 000. Der Rückgang betraf vor allem den Bereich Industrie und Handel und hier vornehmlich die Bereiche Schreibtechnik und Sekretariat. In den neuen Ländern sind auch die Prüfungen für EDV betroffen, wobei hier aber davon ausgegangen werden kann, daß der Nachholbedarf nachgelassen hat.

## Rückgang betraf vor allem Frauen

Für 1993 und 1994 liegen die Neuabschlußzahlen auch nach dem Geschlecht vor.<sup>5</sup> Der Rückgang von 1993 auf 1994 um 20 000 betraf überwiegend die Frauen (–15 000, –7,0 Prozent, Tab. 2), während bei den Männern – die einen größeren Anteil im dualen

System haben – nur 5 000 (–1,9 Prozent) Neuabschlüsse weniger gezählt wurden. Allein bei den Bankkaufleuten erhielten 1994 gegenüber dem Vorjahr 1 900 junge Frauen weniger einen Ausbildungsvertrag, bei den Männern waren es nur 400 weniger (Geschlechteranteil bisher fast 50 Prozent zu 50 Prozent). Ähnliches gilt auch für die Industriekaufleute und die Technischen Berufe in Industrie und Handel. Obwohl sich bei beiden Berufen/Berufsgruppen die Anteile von Männern und Frauen die Waage halten, erhielten 1994 1 100 bzw. 400 Frauen weniger einen Ausbildungsvertrag, bei den Männern betrug das Minus nur jeweils 100. Es gibt auch eine ganze Reihe von Berufen, bei denen die Entwicklungen direkt gegenläufig waren: mehr Männer, weniger Frauen; so bei den Hotelfachleuten (Männer: +6 Prozent, Frauen: –3,9 Prozent), bei den Gärtnern (Männer: +2,0 Prozent, Frauen: –13,9 Prozent) und bei Fachangestellten für Arbeitsförderung (Männer: +3,4 Prozent, Frauen: –19,9 Prozent, Tab. 2).

Bei den Bürokaufleuten des Handwerks zeigt sich der Rückgang der weiblichen Auszubil-

denden besonders stark. Im Jahre 1994 wurden gegenüber 1993 insgesamt 400 Verträge (–8,7 Prozent) weniger für Frauen abgeschlossen, für junge Männer jedoch 100 mehr (Tab. 2). Eventuell drängen mehr junge Männer, die in kaufmännischen Berufen von Industrie und Handel keine Ausbildungsplätze mehr finden, in einen solchen Handwerksberuf. Durch diese Entwicklungen und durch den Rückgang der Verkaufsberufe hat sich der Frauenanteil im Handwerk in den letzten Jahren erheblich verringert (1989: 28 Prozent, 1994: 21 Prozent).

### Angebot und Nachfrage im Spiegel der Berufsberatungsstatistik

Bei der Berufsberatungsstatistik der Arbeitsämter muß die „Einschaltquote“ beachtet werden. Nicht alle Stellen werden gemeldet und nicht jeder Bewerber geht zum Arbeitsamt. Weiterhin muß bedacht werden, daß diese Statistik keine unabhängigen Tendenzen wiedergibt, sondern in Abhängigkeit vom

Ausbildungsstellenmarkt steht. Geht das Ausbildungsplatzangebot zurück, melden sich mehr Bewerber, ohne daß die Schulabgängerzahlen steigen müssen; gibt es weniger Bewerber, wenden sich die Betriebe eher an das Arbeitsamt, um einen Ausbildungsplatzbewerber zu finden.

Auch die von den Jugendlichen geäußerten Berufswünsche werden vom vorhandenen Ausbildungsplatzangebot beeinflusst. Sind die Chancen gering, werden von vornherein andere Berufswünsche geäußert und in die Statistik eingetragen. Wenn daher das Ausbildungsplatzangebot eines – attraktiven – Ausbildungsberufs zurückgeht, geht i. d. R. auch die Zahl der – eingetragenen – Berufswünsche für diesen Beruf zurück, da die schlechten Chancen von vornherein einkalkuliert und die Bestrebungen auf „Ersatzberufe“ gerichtet werden. Trotzdem kann diese Statistik einige wichtige Anhaltspunkte ergeben.

Tabelle 3 zeigt, daß bei den industriellen Metall- und Elektroberufen die Zahl der am 30. September 1995 noch unbesetzten Stellen wesentlich geringer war als zum gleichen

Tabelle 2: Neuabschlüsse 1993 und 1994 nach Geschlecht im früheren Bundesgebiet

Berufe <sup>1</sup>	Neuabschlüsse 1993		Neuabschlüsse 1994		Veränderungsrate 1994 zu 1993 in Prozent	
	m	w	m	w	m	w
Bankkaufmann/Bankkauffrau	9 100	11 500	8 700	9 600	– 4,1	– 16,4
Industriekaufmann/Industriekauffrau	8 100	11 300	8 000	10 200	– 2,2	– 9,8
Technische Berufe in Industrie und Handel	4 800	5 700	4 700	5 300	– 1,1	– 7,3
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	1 600	7 100	1 700	6 800	+ 6,0	– 3,9
Gärtner/Gärtnerin	3 500	1 700	3 600	1 500	+ 2,0	– 13,9
Fachangestellter/Fachangestellte für Arbeitsförderung	170	500	180	400	+ 3,4	– 19,9
Bürokaufmann/Bürokauffrau (Hw)	1 500	4 300	1 600	3 900	+ 7,2	– 8,7
Insgesamt	266 100	206 800	261 000	192 300	– 1,9	– 7,0

<sup>1</sup> Die Tabelle enthält gerundete Zahlen, die Berechnungen wurden jedoch aufgrund der Originalzahlen durchgeführt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufliche Bildung, Erhebung zum 31. Dezember; eigene Berechnungen



Tabelle 3: **Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik für das frühere Bundesgebiet 1991 und 1995**

Berufe	im Berichtsjahr gemeldete Stellen		am Ende des Berichtsjahres unbesetzte Stellen		im Berichtsjahr gemeldete Bewerber		am Ende des Berichtsjahres unversorgte Bewerber	
	1991	1995	1991	1995	1991	1995	1991	1995
Industrielle Metallberufe <sup>1</sup>	47 600	30 700	3 400	1 800	20 700	11 500	300	400
Energieelektroniker	9 800	7 300	300	100	7 300	6 400	70	90
Kommunikationselektroniker	8 100	3 600	60	90	9 000	4 500	70	80
Gas- und Wasserinstallateure	12 300	8 600	3 500	700	3 400	6 500	100	300
Bäcker	18 500	12 200	6 000	2 300	3 700	4 900	100	300
Maurer	15 200	12 000	4 500	1 300	4 300	8 300	140	450
Kaufleute im Einzelhandel	44 800	29 900	8 500	2 100	19 800	29 200	800	1 700
Friseure	28 100	14 500	8 300	1 600	7 600	10 400	200	600
Bankkaufleute	19 500	18 200	40	40	17 300	18 200	130	150
Insgesamt	711 400	512 800	128 500	43 200	419 300	478 400	11 200	19 400
darunter Männer					208 900	245 500	5 500	9 800
Frauen					210 400	232 900	5 700	9 600

<sup>1</sup> ohne Anlagenmechaniker

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit; Berufsberatung; eigene Berechnungen

Zeitpunkt des Jahres 1991. Es gab 1995 nur noch 1 800 (1991: 3 400) freie Stellen. Auch die Zahl der im Laufe des Jahres insgesamt gemeldeten Stellen ging von 47 600 (1991) auf 30 700 (1995) beträchtlich zurück. Dies zeigt die Verengung des Ausbildungsstellenmarktes von der Angebotsseite her. Allerdings ging auch die Zahl der solche Ausbildungsstellen suchenden Bewerber erheblich zurück (1991: 20 700, 1995: 11 500). Dies dürfte mit vorweggenommen schlechteren Chancen für diese Berufe zusammenhängen, kann aber aufgrund der vorliegenden Daten nicht genauer untersucht werden. So gab es am Ende des Berufsberatungsjahres auch relativ wenig unversorgte Bewerber für diese Berufe. Insgesamt zeigt dies, daß auf der Nachfrageseite erhebliche Anpassungsprozesse stattgefunden haben. Insgesamt ging ja die Zahl der Neuabschlüsse bei den industriellen Metallberufen von 1991 auf 1995 um über 15 000 zurück. Unterstellt man, daß das Interesse der Schulabgänger an diesen

Berufen gleich groß geblieben ist, müßte es 15 000 unversorgte Bewerber um solche – nicht mehr vorhandenen – Stellen geben. Es gibt jedoch nur noch 400 unversorgte Bewerber. Die übrigen haben sich zu anderen Berufen umorientiert. Ähnlich liegen die Verhältnisse bei den industriellen Elektroberufen (zum Beispiel Energieelektroniker, Tab. 3).

In den Metallberufen des Handwerks gibt es noch eine größere Anzahl unbesetzter Stellen, aber auch hier gingen die Zahlen der gemeldeten Stellen zurück, da offensichtlich leichter Schulabgänger gefunden werden. Gemessen an der Zahl der unbesetzten Stellen gab es im Handwerk Probleme, genügend Bewerber zu finden, bei den Bau- und Ernährungsberufen und bei den Friseuren.

Das Interesse der Jugendlichen ist vor allem auf Dienstleistungsberufe gerichtet, während freie Ausbildungsplätze vor allem noch in Fertigungsberufen des Handwerks angeboten

werden. Bei den Bankkaufleuten gab es zum Beispiel praktisch keine freien Ausbildungsplätze mehr. Generell müssen jedoch bei der Analyse auch regionale Diskrepanzen berücksichtigt werden.

Die Berufsberatungsstatistik zeigt, daß die Berufswünsche der Jugendlichen mit dem vorhandenen Stellenangebot „mitgegangen“ sind. In den alten Bundesländern gibt es relativ wenige Unversorgte am Ende des Beratungsjahres. Die Frage ist jedoch, ob der zukünftige Qualifikationsbedarf in Anbetracht der erheblichen Einschränkungen des Angebots in wichtigen Bereichen gedeckt werden kann.

## Zusammenfassung

Insgesamt zeigen diese Daten, daß vor allem in der Industrie sowohl im gewerblichen wie im kaufmännischen Sektor von 1991 bis

1994 die Ausbildungszahlen erheblich reduziert wurden. Im Dienstleistungsbereich war die Entwicklung nicht einheitlich. Große Bereiche wie Banken und Versicherungen sowie die Verwaltungsberufe des öffentlichen Dienstes haben teilweise erhebliche Einbußen zu verzeichnen, bei den Freien Berufen gab es einige Berufe mit steigenden Abschlußzahlen. Im Bau- und Ausbausektor des Handwerks sind kontinuierliche Steigerungen zu verzeichnen.

Für das Jahr 1995 haben die von vielen Seiten unternommenen politischen Anstrengungen und Werbeaktionen zu einer gewissen Stabilisierung geführt, jedoch nicht zu einer entscheidenden Trendwende. Im Westen wurde der Vorjahresstand gehalten, im Osten haben die Neuabschlußzahlen leicht zugelegt.

Die statistische Analyse zeigt, daß die Veränderungen tiefgreifender sind als es in früheren Rezessionsjahren der Fall war. Da mit den industriellen Metall- und Elektroberufen, den Industrie- und Bankkaufleuten und anderen Berufen vor allem große traditionelle Bereiche des dualen Systems betroffen sind, kann die Entwicklung nicht nur konjunkturell erklärt werden, sondern hat auch strukturelle Ursachen.

Die Gründe für die Reduzierung der Ausbildung sind vielfältig. In einer Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung vom Frühjahr 1995 wurde von Großbetrieben neben anderen Gründen der zurückgehende Bedarf an ausgebildeten Fachkräften angeführt. Ob dies durch die technologische Entwicklung bedingt ist oder durch die Einschätzung, daß das aus früheren Jahren vorhandene Fachkräftepotential für die nächste Zeit ausreicht, muß dahingestellt bleiben. Kleinbetriebe und mittlere Betriebe nannten häufig die Kosten der Ausbildung und den Mangel an geeigneten Bewerbern. Die Substitution von Fachkräften durch (Fach-)Hochschulabsolventen wurde relativ selten angeführt.<sup>6</sup> Andere Au-

toren führen Veränderungen im betriebswirtschaftlichen Denken und Handeln an und verweisen auf den Druck zu kurzfristigen Dispositionen und die Notwendigkeiten zu hoher Flexibilität, wodurch eine langfristig angelegte Ausbildungsplanung immer schwieriger wird.<sup>7</sup> Immerhin beträgt die durchschnittliche Ausbildungsdauer über drei Jahre.

## Veränderungen der Ausbildungszahlen sind tiefgreifender als in früheren Rezessionsjahren

Darüber hinaus dürften sicher auch generelle Sparmaßnahmen, zunehmende Spezialisierung und Rationalisierung und die Tendenzen zur „schlanken Produktion und Ausbildung“ eine Rolle spielen. Viele Unternehmen richten sich nach der internationalen Konkurrenz aus, die häufig eine mehrjährige, systematische Ausbildung, wie sie das duale System vorsieht, nicht kennt beziehungsweise die Kosten scheut. Dies alles trägt zu einem „Wertewandel“ zuungunsten der Ausbildung in den Unternehmen bei. Von Seiten der Jugendlichen ist eine stärkere Hinwendung zu (fach-)hochschulischen Ausbildungsgängen zu beobachten.

Diese Entwicklungen sollten zum Anlaß genommen werden, sowohl die Bedeutung des Fachkräftenachwuchses unter den veränderten Produktionsbedingungen neu einzuschätzen als auch die Reform des dualen Systems voranzutreiben. Als Elemente dafür können die Förderung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung, die Ausschöpfung der Möglichkeiten der Binnendifferenzierung und Individualisierung innerhalb der Ausbildung, die Erschließung neuer Berufsfelder und die raschere Modernisie-

rung der vorhandenen Ausbildungsordnungen angeführt werden.<sup>8</sup> Auch die Weiterbildung muß im Rahmen dieser Bemühungen einen wichtigen Platz einnehmen.<sup>9</sup> Dies wäre nicht zuletzt auch ein Beitrag, das duale System aus der Sicht der Jugendlichen attraktiver zu machen.

### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Die spezifischen Probleme des dualen Systems vor dem Hintergrund schwächerer Nachfrage werden von Tessaring ausführlich diskutiert: Tessaring, M.: Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland: Attraktivität und Beschäftigungsperspektiven. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1993) 2, S. 131 ff.

<sup>2</sup> Diese Aspekte werden ausführlich dargestellt in: Pahl, H.-D.; Stroink, K.; Syben, G.: Betriebliche Arbeitskraftprobleme und Produktionskonzepte in der Bauwirtschaft; Hochschule Bremen Forschungsgruppe BAQ; Bremen 1993

<sup>3</sup> Das große Facharbeiterpotential generell in den Metallberufen wird von Alex untersucht: Alex, L.: Facharbeiterbedarf und Facharbeiterangebot in den Metall- und Elektroberufen von 1990 bis 2010. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin 1992 (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 148)

<sup>4</sup> Die Lage der gewerblichen Berufe in den neuen Ländern, ausgehend von den schwierigen Startbedingungen nach der Wende, wird von Degen/Walden dargestellt: Degen, U.; Walden, G.: Zur Situation der Berufsausbildung in den gewerblich-technischen Berufen der neuen Länder und weitere Perspektiven der Berufsausbildung. In: TU Dresden Prof. Pahl, Sammelband zur Berufsausbildung; erscheint Frühjahr 1996

<sup>5</sup> Die Differenzierung der Neuabschlüsse nach Geschlecht in der Berufsbildungsstatistik wurde mit dem Rechtsbereinigungsgesetz vom 28. Juni 1990 eingeführt und wird seit 1993 erhoben. Frühere Daten liegen daher nicht vor.

<sup>6</sup> Vgl. Brandes, H.; Walden, G.: Werden Ausbildungsplätze auch im Westen immer mehr zur Mangelware? In: BWP 24 (1995) 6, S. 52 ff.

<sup>7</sup> Vgl. Geißler, K.-A.: Von der Meisterschaft zur Erwerbskarriere. Vier Dynamiken, die die Erosion des dualen Systems der Berufsausbildung gefährden. In: Q-Magazin, Heft 1/2 1995, S. 56-63

<sup>8</sup> Vgl. Adler, T.; Dybowski, G.; Schmidt, H.: Kann sich das duale System behaupten? In: BWP 22 (1993) 1, S. 3 ff.

<sup>9</sup> Vgl. Pütz, H.: Veränderte Ausbildungslandschaften – welche Zukunft hat das Duale System? In: BWP 25 (1996) 1, S. 3 ff.



# Ausbildungsabschluß an der Berufsfachschule – was bringt das? Absolventen gaben Auskunft

## Gisela Feller

*Dr. phil., Diplompädagogin, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Hauptabteilung I „Strukturfor- schung, Planung, Statistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn*



**Berufsfachschulen<sup>1</sup> haben seit einigen Jahren eine wachsende Nachfrage zu verzeichnen.<sup>2</sup> Im Zuge der Diskussion um die Attraktivität des dualen Systems stellte sich die Frage, ob eine vollqualifizierende schulische Berufsausbildung eine Alternative zur Lehre darstellt. Dazu wurden Absolventinnen und Absolventen<sup>3</sup> stärker besetzter Berufsrichtungen und, zur Ergänzung, höherer Handelsschulen nach ihren beruflichen Zielen, der Einschätzung ihrer Ausbildung und dem Übergangsverlauf befragt. Die Untersuchung fand etwa ein Jahr nach Schulabschluß statt. Die Ergebnisse zeigen, daß je nach Fachrichtung schwerpunktmäßig unterschiedliche Ziele und Qualifikationserwartungen mit dem Berufsfachschulbesuch verknüpft wurden.**

Im September 1995 haben sich rund 1 230 Berufsfachschulabsolventen (80 Prozent Frauen) des Jahres 1994 an einer schriftlichen Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung mit dem Thema „Wege zum Beruf“ beteiligt. Als Ziel dieser Untersuchung sollte festgestellt werden, ob und wo sich Parallelen zwischen der Ausbildung an Berufsfachschulen und der im dualen System bei Übergangsverläufen zeigen. Insbesondere interessierte die Funktionalität von Berufsfachschulen hinsichtlich der Aufnahme qualifizierter Erwerbsarbeit. Der seit einigen Jahren anhaltende Anstieg der Schülerzahlen an vollqualifizierenden Berufsfachschulen gab Anlaß zu der Vermutung, daß Berufs-

fachschulen teilweise Pufferfunktion auf dem Weg ins duale System haben, d. h. Schulabgängern, die einen gewünschten betrieblichen Ausbildungsplatz nicht bekommen haben, als Warteschleife zur Verbesserung ihrer Ausgangsposition bei der nächsten Bewerbung dienen.<sup>4</sup>

In die Untersuchung einbezogen waren drei Berufsgruppen: Kaufmännische Assistenten, technische Assistenten und Sozial-, Pflege- und Gesundheitsdienstberufe. Zu den kaufmännischen Assistenten gehören Fremdsprachensekretäre und -korrespondenten und Wirtschaftsassistenten verschiedener Fachrichtungen.<sup>5</sup> Die Ausbildungsgänge wurden überwiegend erst in den achtziger Jahren eingerichtet als bildungspolitische Antwort auf den „Schülerberg“, dem kaufmännische Ausbildungsplätze in Betrieben nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung standen. Die recht heterogene Gruppe der „technischen Assistenten“ umfaßt neben den originären Technikern (Biologisch-technische und Chemisch-technische Assistenten) die Pharmazeutisch-technischen und Diätassistenten, die das Statistische Bundesamt (StaBA) zu den Gesundheitsdienstberufen zählt, die Informatikassistenten, die vom StaBA bei den kaufmännischen Berufen genannt werden, und die Gestaltungstechnischen Assistenten, die den künstlerischen Berufen zuzurechnen sind.<sup>6</sup> Zu den Sozial-, Pflege- und Gesundheitsdienstberufen zählen Erzieher, Kinderpfleger, Therapeuten sowie Krankengymnasten und Kosmetiker. Die Berufe Erzieher und Kinderpfleger stellten 1993 zusammen etwa 31 600 Schüler und damit einen Anteil

von 29 Prozent an Berufsfachschulen, die außerhalb von Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) einen Ausbildungsabschluß vermitteln. Wegen der überproportional hohen Antwortbereitschaft in dieser Gruppe ist ihr Anteil an der auswertbaren Stichprobe besonders hoch. Als vierte Gruppe wurden zu Vergleichszwecken Absolventen der höheren Handelsschulen, die in der Regel ein Jahr lang besucht werden und keine berufliche Vollqualifikation vorsehen, bzw. Berufskollegs (entsprechende Schulform Baden-Württembergs) befragt. Die Stichprobenziehung wurde, analog zu einer früheren Untersuchung<sup>7</sup>, in Baden-Württemberg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen durchgeführt.

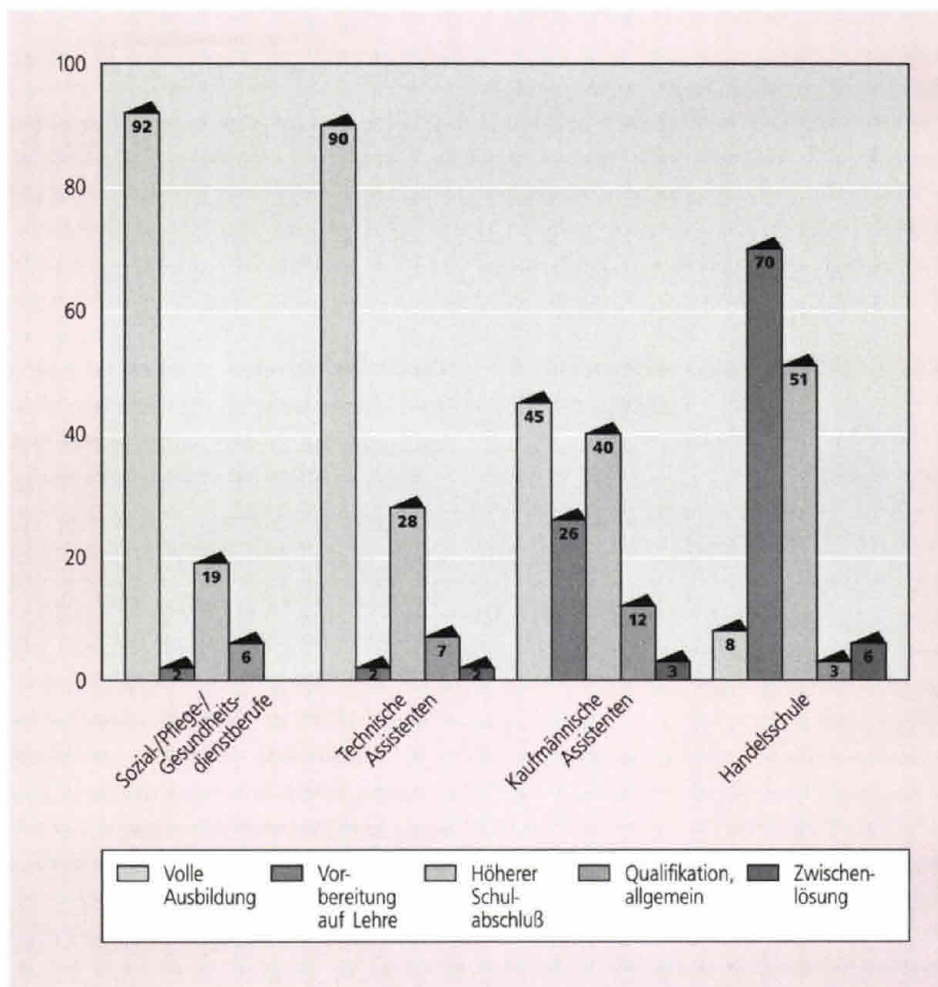
## Motive für den Berufsfachschulbesuch

Die Funktion der vollqualifizierenden Berufsfachschulen beschränkt sich bei vielen Berufen nicht nur auf die Vergabe eines (meist staatlich anerkannten) Abschlusses, sondern ermöglicht darüber hinaus den Erwerb eines höheren allgemeinbildenden Schulabschlusses, also mittlerer Reife oder Studienberechtigung. So ist eine Doppelqualifizierung möglich.

Die in die Untersuchung einbezogenen Gruppen verknüpften mit dem Besuch der Berufsfachschule deutlich unterscheidbare Zielsetzungen (vgl. Abb. 1; Mehrfachnennungen):

- Die volle berufliche Qualifikation stand im Sozial-/Pflege- und Gesundheitsdienstbereich und bei den technischen Assistenten für über 90 Prozent der Befragten im Vordergrund.
- Auf einen höheren schulischen Abschluß zielte im technischen Bereich außerdem rund jeder vierte, im Sozial-/Pflege- und Gesundheitsdienstbereich jeder fünfte der Befragten.
- Im kaufmännischen Bereich variierten die Zielsetzungen am stärksten. Knapp die Hälfte

Abbildung 1: **Mit dem Berufsfachschulbesuch verknüpft Ziel** (in Prozent, Mehrfachnennungen)



der Befragten (45 Prozent) wollte eine volle Berufsausbildung erreichen, 40 Prozent von ihnen strebten einen höheren schulischen Abschluß an. Ursprünglich wollten nur 26 Prozent die Berufsfachschule als Vorbereitung auf eine Lehre nutzen, aber nach Ausbildungsabschluß haben sich eineinhalbmal so viele kaufmännische Assistenten (41 Prozent) auf eine Lehre orientiert. Für rund zwölf Prozent sollte der Berufsfachschulbesuch ganz allgemein eine Zeit der Qualifizierung sein.

- Die Absolventen einer höheren Handelsschule bereiteten sich in erster Linie auf eine Lehre vor (70 Prozent), etwa die Hälfte strebte einen höheren schulischen Abschluß und knapp acht Prozent eine vollständige Ausbildung an (vgl. Abb. 1). Nur bei den Handelsschülern gab es einen nennenswerten Anteil

Befragter (sechs Prozent), die den Berufsfachschulbesuch ausdrücklich als Zwischenlösung oder Überbrückungsmöglichkeit ansahen.

Befragt nach den zwei wichtigsten Gründen für die Schulbesuchswahl, gaben insgesamt zwei Drittel der Befragten an, daß sie sich damit ihren Ausbildungswunsch erfüllt haben (Tab. 1); darunter befanden sich mehr als drei Viertel aus den technischen Assistenten- und den Sozial-/Pflege-/Gesundheitsdienstberufen. Im kaufmännischen Bereich und bei den höheren Handelsschülern waren für die Hälfte der Befragten die erwarteten guten Berufsaussichten der wichtigste Grund. Die Doppelqualifizierung in Form eines höheren Schul- und gleichzeitigen Berufsabschlusses war für rund 20 bis 30 Prozent aller Befragten von entscheidender Bedeutung.



Tabelle 1: **Gründe für die Entscheidung zu einem Berufsfachschulbesuch**  
(in Prozent, insgesamt 2 262 Nennungen)

	Gesamt (N = 1 227)	Sozial-/ Pflege-/ Gesundheitsber. (N = 561)	Technische Ass.- Berufe (N = 202)	Kaufmännische Ass.- Berufe (N = 174)	Höhere Handels- schule (N = 290)
Ausbildungswunsch	67	85	76	46	36
Gute Berufsaussichten	35	27	26	49	50
Höherer Schulabschluß und Berufsabschluß	23	18	29	24	26
BIZ, Arbeitsamt	13	11	16	15	12
Erreichbarkeit der Schule	13	18	10	5	9
Eigene Leistungen	9	6	10	13	9
Freunde/-innen	6	4	5	7	11
Einfluß von Eltern, Verwandten	6	3	5	11	9
Rat aus der Schule	5	2	3	4	12
Tip aus Wunschbetrieb	2	2	2	1	4
Etwas anderes	1	1	1	0	0
Etwas anderes: Formale Gründe	1	1	3	2	0
Etwas anderes: Qualifikationserwerb, allg.	6	4	6	11	8
Etwas anderes: Zwischenlösung, Überbrückung	3	1	2	4	6

Retrospektiv betrachtet hätten insgesamt 13 Prozent lieber etwas anderes gemacht als die Berufsfachschule zu besuchen. Am höchsten ist der Anteil mit 20 Prozent bei den höheren Handelsschülern, denen etwa je zur Hälfte eine Lehre oder ein höherer Schulabschluß am liebsten gewesen wären. Im kaufmännischen Bereich hätten 18 Prozent lieber etwas anderes gemacht, davon knapp die Hälfte einen höheren Schulabschluß, ein Viertel sofort gearbeitet, je knapp ein Fünftel eine Beamten- oder sonstige Ausbildung oder eine Lehre. Im technischen Bereich, in dem elf Prozent lieber etwas anderes gemacht hätten, wären die Alternativen je zur Hälfte Lehre oder Studium gewesen. Im Sozial-/Pflege-/Gesundheitsdienstbereich hätten nur acht Prozent lieber etwas anderes gemacht, davon die meisten (38 Prozent) ein Studium begonnen. Die übrigen Alternativwünsche streuen in dieser Gruppe breit über die anderen Möglichkeiten: höherer Schulabschluß, Lehre,

Beamten- oder sonstige Ausbildung und sofortige Arbeit.

Man kann die Präferenzen der 13 Prozent Berufsfachschüler, die lieber etwas anderes gemacht hätten, so zusammenfassen: Ein Studium wäre vor allem für jene eine gewünschte Alternative gewesen, die statt dessen eine vollschulische Ausbildung als technische Assistenten und in Sozial-/Pflege-/Gesundheitsdienstberufen begonnen haben. Dort ist auch die Studienabsicht nach dem Berufsfachschulbesuch am größten (s. a. u., Abb. 4).

Eine Lehre hätte ein hoher Anteil derer lieber absolviert, die statt dessen die höhere Handelsschule besuchten oder technische Assistenten wurden. Einen höheren Schulabschluß hätten viele lieber gemacht, die statt dessen eine kaufmännische Berufsfachschule oder eine höhere Handelsschule besuchten.

Die unterschiedlichen Qualifikationsprofile, die an einer Berufsfachschule aufgebaut werden können, spiegeln sich in den Vorteilen wider, die die Befragten rückblickend in ihrem Schulbesuch für sich persönlich sehen (Tab. 2). Für die Mehrheit stehen zwar das breite berufliche Grundwissen im Vordergrund und das Erlernen wichtiger Arbeitstechniken sowie das Vorhandensein einer Klassengemeinschaft, also schultypische Charakteristika. Im kaufmännischen und Handelsschulbereich hat aber der Umgang mit DV-Anlagen überragende Bedeutung, im technischen Bereich der Umgang mit speziellen Geräten und im Sozial-/Pflege-/Gesundheitsdienstbereich die Praxisnähe.

## Erworbene formale Qualifikationen

Von den Absolventen, die an der Befragung teilgenommen haben, haben 70 Prozent einen **Berufsabschluß** erworben, 27 Prozent haben die Schule mit einem Zeugnis und drei Prozent haben sie ohne Abschluß verlassen.

Bei der Quote der Berufsabschlüsse bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Am höchsten ist sie bei den technischen Assistenten mit 95 Prozent, vier Prozent erhalten ein Zeugnis und nur ein Prozent bleibt ohne Abschluß. Ähnlich sieht es bei den Sozial-/Pflege- und Gesundheitsdienstberufen aus: 93 Prozent schließen die Berufsausbildung ab, sechs Prozent erhalten ein Zeugnis, ein Prozent geht ohne Abschluß. Damit haben diese beiden Berufsgruppen ihre Ziele voll erreicht, nicht nur hinsichtlich des Berufsabschlusses, sondern auch bezogen auf höhere allgemeinbildende Schulabschlüsse (s. u.). Bei den kaufmännischen Assistenten schließen 75 Prozent die Berufsausbildung ab, 21 Prozent bekommen ein Zeugnis, vier Prozent verlassen die Schule ohne Abschluß. Als Ziel hatten lediglich 45 Prozent von ihnen den Berufsabschluß angegeben. Von den höheren Handelsschülern ge-

Tabelle 2: **Vorteile der Berufsfachschulen aus der Sicht der Absolventen**  
(Die 8 häufigsten von 16 Kategorien, in Prozent, N = 1 227, insgesamt 4 682 Nennungen)

	Gesamt	Sozial-/ Pflege-/ Gesundheitsdienst- berufe	Technische Assistenten- berufe	Kauf- männische Assistenten- berufe	Höhere Handels- schule
Breites berufliches Grundwissen	66	73	60	50	66
Wichtige Arbeitstechniken lernen	43	51	53	28	30
Klassengemeinschaft	40	42	45	37	36
Umgang mit DV-Anlagen	39	4	49	75	77
Unterricht nach Fächern	36	42	34	29	29
Praxisnähe	30	55	14	9	7
Ausbildung theoretisch orientiert	25	20	27	35	27
Allgemeinbildung	21	16	15	29	29

ben vier Prozent an, einen beruflichen Ausbildungsabschluß erworben zu haben, 90 Prozent verlassen die Schule mit einem Abschlußzeugnis und sechs Prozent ohne ein solches.

Ein Viertel aller Berufsfachschulabsolventen hat eine **höhere allgemeinbildende Qualifikation** erreicht, und zwar 18 Prozent eine Studienberechtigung und sieben Prozent einen mittleren Abschluß.

Von den Probanden aus höheren Handelsschulen hatten bereits 90 Prozent den Realschulabschluß. An der Berufsfachschule haben weitere sechs Prozent einen Realschulabschluß erworben und insgesamt 16 Prozent die Studienberechtigung (vgl. Abb. 2). Sie konnten damit mehrheitlich ihre Ziele nicht umsetzen; denn etwa die Hälfte hatte bei Ausbildungsbeginn als Ziel einen höheren Schulabschluß im Auge (vgl. Abb. 1).

Im Sozial-/Pflege- und Gesundheitsdienstbereich sind die schulischen Abschlüsse zu Ausbildungsbeginn heterogener als unter den höheren Handelsschülern. Neben 16 Prozent Haupt- und 62 Prozent Realschulabschlüssen brachten zwölf Prozent bereits eine Studien-

berechtigung und zehn Prozent einen Fach-/Hochschulabschluß mit. Mit Ausbildungsabschluß erwarben zehn Prozent die mittlere Reife und zwölf Prozent eine Studienberechtigung (Abb. 2).

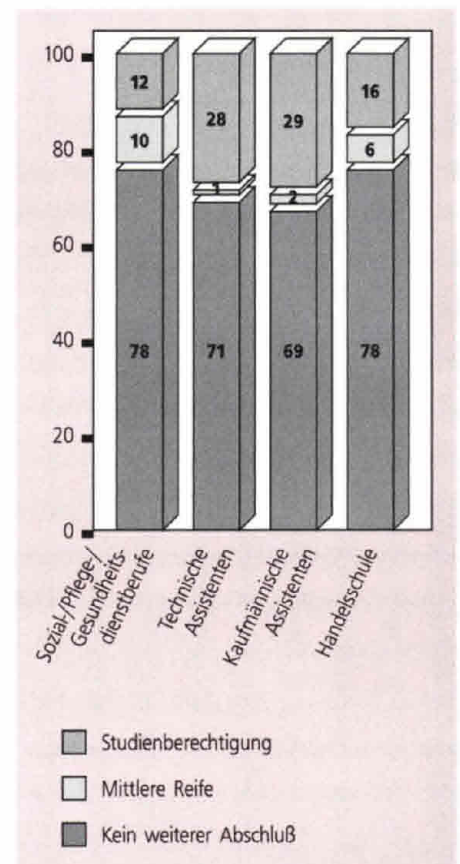
Bei den technischen und kaufmännischen Assistenten wurde als höherer allgemeinbildender Abschluß fast ausschließlich die Studienberechtigung erworben, und zwar von knapp 30 Prozent (Abb. 2). Damit blieb die Zahl der erreichten Abschlüsse bei den kaufmännischen Assistenten hinter den Erwartungen, die bei 40 Prozent lagen, zurück. Technische Assistenten hatten aber eine deutlich höhere Eingangsqualifikation als kaufmännische: Fast 40 Prozent verfügten bereits vorher über Fach-/Hochschulreife oder -abschluß. Bei den kaufmännischen Assistenten betrug dieser Anteil 22 Prozent. Hauptschüler waren in den beiden Assistentengruppen praktisch nicht vertreten (ein Prozent). Damit zeigt sich, zumindest für die Befragten aus diesen Berufsbereichen, daß entgegen einer früheren Annahme Berufsfachschüler doch eher eine Auslese schulisch höher Qualifizierter darstellen:<sup>8</sup> Während Berufsfachschüler ein- und mehrjähriger Bildungsgänge insgesamt zu 30 Prozent einen Hauptschulab-

schluß haben, ist in der vorliegenden Untersuchung diese Gruppe nur mit neun Prozent vertreten. Dies läßt sich damit erklären, daß Hauptschulabsolventen überproportional häufig eine einjährige Berufsfachschule besuchen, um dort zunächst die mittlere Reife zu erwerben und damit eine mögliche Zugangsvoraussetzung für eine mehrjährige vollqualifizierende schulische Berufsausbildung oder bessere Startbedingungen für eine betriebliche Ausbildung zu erfüllen.<sup>9</sup>

## Verbleib und weitere Pläne

Die Hälfte (51 Prozent) aller befragten Absolventen von Berufsfachschulen war zum Zeitpunkt der Untersuchung (Herbst 1995) berufstätig; allerdings ist die Verteilung in den drei Bundesländern sehr unterschiedlich.

Abbildung 2: **An der Berufsfachschule erworbener allgemeinbildender Schulabschluß** (in Prozent)

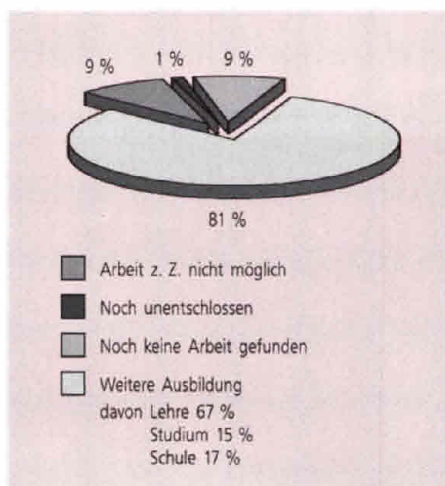




Der Anteil in Baden-Württemberg liegt bei 50 Prozent; in Nordrhein-Westfalen arbeiten 66 und in Niedersachsen nur 39 Prozent. Aus Niedersachsen stammt ein großer Teil der befragten Handelsschüler. Die Gruppe ist deutlich jünger als der Durchschnitt, hat die Schule häufiger mit einem Abschlußzeugnis (und nicht mit Ausbildungsabschluß) verlassen und als Ziel die Vorbereitung auf eine betriebliche Lehre im Auge gehabt.

94 Prozent der berufstätigen Untersuchungsteilnehmer haben eine adäquate Beschäftigung gefunden: 86 Prozent im erlernten und weitere acht Prozent in einem ähnlichen Beruf. Rund drei Prozent arbeiten als Fachkraft in einem ganz anderen Beruf und ebenso viele als angelernte/ungelernte Kraft. Knapp zwei Drittel sind ohne, der Rest mit Befristung beschäftigt. Der Anteil an Teilzeitarbeit ist in dieser Gruppe (überwiegend junge Frauen im Alter bis 25 Jahre) gering: 84 Prozent arbeiten voll, 14 Prozent mindestens die Hälfte der Tarifarbeitszeit und weniger als zwei Prozent nur stundenweise oder gelegentlich. Mehr als zwei Drittel der Absolventen arbeiten im Erziehungsbereich oder im Gesundheitsdienst. Das Übergewicht dieses Bereichs hängt mit der Zusammensetzung der Stichprobe zusammen. In Industrie und Handel

Abbildung 3: **Gründe der Absolventen, nicht berufstätig zu sein** (N = 603, ohne „kA“)



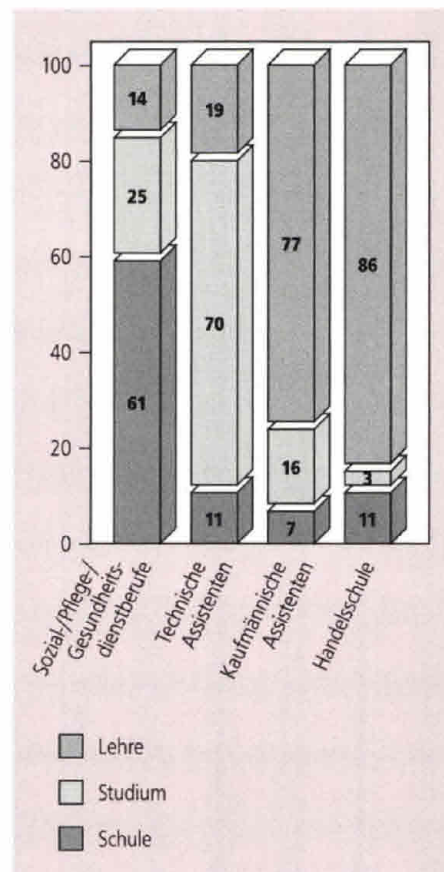
sind 20 Prozent tätig, im öffentlichen und sonstigen Dienstleistungssektor etwa neun Prozent, und vier Prozent sind im Handwerk oder anderweitig beschäftigt.

Von den Berufsfachschulabsolventen, die nicht berufstätig sind (N = 603), möchten 81 Prozent eine weitere Ausbildung anschließen (Abb. 3); in Niedersachsen liegt der Anteil mit 88 Prozent noch höher. Zwischen den Berufsgruppen bestehen große Unterschiede. Im Sozial-/Pflege- und Gesundheitsdienstbereich strebt nur gut die Hälfte noch eine Ausbildung an, bei den technischen Assistenten sind es knapp zwei Drittel, bei den kaufmännischen Assistenten über 80 Prozent und von den höheren Handelsschülern praktisch alle (98 Prozent).

Insgesamt lassen die Befragten große Arbeits- und Ausbildungsbereitschaft erkennen; der Anteil der Nicht-Beschäftigten, die nicht wissen, was sie tun sollen, beträgt nur etwa ein Prozent; ebenso viele haben andere Gründe (außer sozialen Verpflichtungen, von denen etwa acht Prozent in Anspruch genommen sind) oder machen keine Angaben. Neun Prozent suchen noch einen Arbeitsplatz.

Von den Berufsfachschulabsolventen, die noch eine weitere Ausbildung anstreben, beabsichtigen zwei Drittel eine Lehre, je ein Sechstel strebt eine weiterführende Schule an oder plant ein Studium (vgl. Abb. 3). Neben den höheren Handelsschülern, von denen 86 Prozent in eine Lehre gehen wollen, haben die kaufmännischen Assistenten zu 77 Prozent besonders häufig diesen Wunsch (Abb. 4). Als Ausbildungsberufe werden überwiegend kaufmännische, Verwaltungs- und Büroberufe genannt. Volle und verkürzte Lehre halten sich dabei fast die Waage. Als weitere Ausbildung streben von den technischen Assistenten 70 Prozent ein Studium an. Aus dem Sozial- / Pflege- / Gesundheitsdienstbereich wollen sich 61 Prozent an einer (beruflichen) Schule weiterqualifizieren (vgl. Abb. 4).

Abbildung 4: **Weitere beabsichtigte Ausbildung** (in Prozent, N = 483)



## Bewältigung der zweiten Schwelle

Zwei Drittel der Berufstätigen haben bereits einige Monate vor Abschluß des Schulbesuchs mit der **Stellensuche** begonnen. Für die Hälfte dauerte die Suche nicht länger als zwei Monate, für über 80 Prozent weniger als ein halbes Jahr. Etwa die Hälfte hat sich nicht mehr als viermal beworben. Unter mehreren Zusagen konnten 40 Prozent der Befragten wählen, überdurchschnittlich häufig im Sozial-/Pflege-/Gesundheitsdienstbereich, am seltensten im kaufmännischen. Umziehen mußten 14 Prozent, die Hälfte davon hat das Bundesland gewechselt.

Die vier wichtigsten Wege bei der Suche nach einem Arbeitsplatz sind Zeitungsanzeigen (54 Prozent), persönliche Kontakte



(51 Prozent), das Arbeitsamt (40 Prozent) und das Praktikum (40 Prozent; Mehrfachnennungen). Einige Vermittlungsformen führen weit mehr als alle anderen und etwa gleich häufig (bei jedem vierten bis fünften) zum Erfolg: Das Praktikum (besonders im Sozial-/Pfleger-/Gesundheitsdienstbereich), persönliche Kontakte (besonders im kaufmännischen Bereich) und die Zeitungsanzeige. Das Arbeitsamt konnte insgesamt nur jeden elften erfolgreich vermitteln, aber jeden sechsten mit technischem Abschluß.

Höchste Effizienz hat die Direktbewerbung: Von 36 Direktbewerbungen im Sozial-/Pfleger-/Gesundheitsdienstbereich waren 33 erfolgreich; das ist eine Erfolgsquote von 92 Prozent. Diese Form der Arbeitsplatzsuche hat im Sozial-/Pfleger-/Gesundheitsdienstbereich bei acht Prozent aller Berufstätigen zum Erfolg geführt und damit die erfolgreichsten Vermittlungen durch das Arbeitsamt (sechs Prozent) übertroffen.

Über alle Berufsgruppen gerechnet, weist das Arbeitsamt von den quantitativ relevanten Suchwegen die niedrigste Effizienz auf: 54 von 251 Bewerbern hatten bei der Suche über das Arbeitsamt Erfolg; das ist eine Quote von 22 Prozent.

Der Übergang aus der Berufsfachschule ins Arbeitsleben lief für die meisten so wie oder noch leichter als erwartet, kann also nicht als Praxisschock bezeichnet werden; für knapp ein Viertel war vieles ungewohnt oder schwer, häufiger im kaufmännischen als in anderen Bereichen. Dementsprechend wird dort auch eine längere Einarbeitungszeit angegeben. Ein Viertel der Berufstätigen mit kaufmännischem Abschluß ist, etwa ein Jahr nach Verlassen der Schule, noch nicht voll eingearbeitet. Im Sozial-/Pfleger-/Gesundheitsdienstbereich und im technischen Bereich beherrscht mehr als die Hälfte nach längstens zwei Monaten die Arbeit. Dabei wird der fachliche Anspruch der Tätigkeit von diesen beiden Gruppen deutlich häufiger

als hoch oder sehr hoch empfunden, während er im kaufmännischen Bereich eher durchschnittlich bis hoch ist.

## Tätigkeitsstrukturen

Das Spektrum der Tätigkeiten, die die berufstätigen Berufsfachschulabsolventen ausüben, enthält je nach Ausbildungsbereich unterschiedliche Schwerpunkte (s. Tab. 3). Im Sozial-/Pfleger-/Gesundheitsdienstbereich konzentriert sich die Berufstätigkeit auf erziehen oder lehren und pflegen oder versorgen. Im kaufmännischen Bereich liegt der Schwerpunkt bei den Schreibarbeiten. Aber die Hälfte der kaufmännischen Assistenten braucht für die Erledigung der anfallenden Arbeit Fremdsprachen; sie sind nach dem Schreiben (Schriftverkehr, Aktenführung u. ä., auch DV-gestützt) die am häufigsten genannte Fertigkeit.

Besonders breit ist das Tätigkeitsspektrum im technischen Bereich. Dort gibt jeder Befragte im Durchschnitt mehr als drei Tätigkeiten an, die zu seiner Arbeit gehören, deut-

lich mehr als im kaufmännischen oder im Sozial-/Pfleger-/Gesundheitsdienstbereich. In einer Liste von 13 Tätigkeiten sind zehn, die bei mindestens 15 Prozent der technischen Assistenten zu ihrer Arbeit gehören. Im kaufmännischen Bereich sind es sieben, im Sozial-/Pfleger-/Gesundheitsdienstbereich fünf. Auch die überwiegend ausgeübten Tätigkeiten verteilen sich breiter, und Schwerpunkte sind analysieren/prüfen/messen, kaufen/verkaufen/kassieren, Auskunft erteilen usw. sowie entwickeln u. ä. Daraus ist zu schließen, daß Assistenten in technischen Bereichen mehr unterschiedliche fachliche Qualifikationen benötigen und einsetzen können als in den beiden anderen untersuchten Bereichen.

Berufsfachschulabsolventen brauchen in hohem Maße die Fähigkeit, sich selbst zu organisieren: Eigenständig arbeiten 83 Prozent, nur 17 Prozent nach Anweisung des Vorgesetzten. Dabei ist der Grad der Autonomisierung mit 90 Prozent im Sozial-/Pfleger-/Gesundheitsdienstbereich am höchsten, aber auch im technischen Bereich mit über 70 Prozent noch sehr hoch.

Tabelle 3: **Ausgeübte Tätigkeiten von Berufsfachschulabsolventen** (Ausgewählte Berufsbereiche, in Prozent, N = 624, insgesamt 1 655 Nennungen, in Klammern = überwiegende Tätigkeiten)

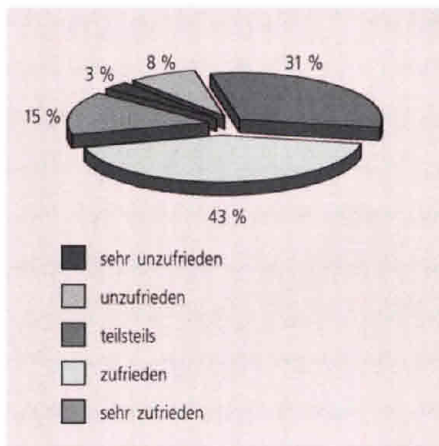
„Zu meiner Arbeit gehört ...“ geben an	Sozial-/Pfleger/ Gesundheits- dienstberufe	Technische Assistenten- berufe	Kaufmännische Assistenten- berufe
Herstellen, gewinnen	0,7 ( 0,7)	34,9 ( 4,2)	3,3 ( 3,5)
Kaufen, verkaufen	5,5 (0,5)	39,5 (18,6)	19,7 (7,0)
Schreibarbeiten	16,4	29,5	78,7 (49,1)
Kalkulieren	4,3	17,1	39,3 (1,8)
Packen, sortieren	2,4 (0,2)	24,8 (4,2)	9,8 (3,5)
EDV-Tätigkeiten	0,7	35,7 (10,2)	34,4 (7,0)
Erziehen, lehren	77,5 (67,0)	8,5 (3,4)	6,6 (5,3)
Pflegen, versorgen	62,8 (29,9)	15,5 (5,1)	
Bewirten, beherbergen	10,0 (0,2)	4,7 (0,8)	4,9 (1,8)
Analysieren, prüfen	4,5	58,9 (22,0)	6,6 (1,8)
Entwickeln, entwerfen	14,7 (0,2)	34,9 (14,4)	14,8 (1,8)
Auskunft erteilen	26,5 (1,2)	52,7 (15,3)	41,0 (8,8)
Fremdsprachen	2,1	7,8	47,5 (8,8)



## Fazit

Eine allgemeine Bewertung des abgeschlossenen berufsfachschulischen Bildungsweges haben die Befragten selbst gegeben, auf einer fünfstufigen **Zufriedenheitsskala** (Abb. 5): Danach entspricht die globale Zufriedenheit der Absolventen mit ihrer Ausbildung an der Berufsfachschule in ihren Durchschnittswerten exakt den Wertungen, die Auszubildende am Ende der Lehre für ihren betrieblichen Ausbildungsverlauf vergeben haben:<sup>10</sup> 15 Prozent sind sehr zufrieden, 43 zufrieden, 31 teils-teils, acht unzufrieden und lediglich drei Prozent sehr unzufrieden.

Abbildung 5: **Zufriedenheit mit der Berufsfachschulausbildung**  
(N = 1.227, Mittelwert = 2,4)



Im Vergleich zu Teilzeitberufsschülern konnten die Berufsfachschüler eher häufiger den von ihnen gewünschten beruflichen Qualifizierungsweg realisieren: 67 Prozent gaben an, daß die Berufsfachschule ihrem **Ausbildungswunsch** entsprach (vgl. Tab. 1). Läßt man die höheren Handelsschüler unberücksichtigt, sind es 76 Prozent. Auf eine ähnliche Frage gaben 51 Prozent der Lehrlinge an, daß sie ihrem Ausbildungswunsch entsprechend ausgebildet würden,<sup>11</sup> das ist ein Drittel weniger. Wäre der Berufsfachschulbesuch eine Ausweichlösung, müßte das Verhältnis mindestens umgekehrt sein.

Grob betrachtet, erfüllen die Berufsfachschulen für die Absolventen berufsbereichsspezifische **Funktionen**: Vorbereitung auf eine qualifizierte Tätigkeit in Sozial-/Pflege- und Gesundheitsdienstberufen und bei der Mehrzahl der technischen Assistenten; Vorbereitung auf (nicht Ersatz für!) eine duale Ausbildung an den höheren Handelsschulen und faktisch bei der Mehrzahl der kaufmännischen Assistenten.

## Berufsfachschüler konnten häufiger gewünschte berufliche Qualifizierung realisieren

Mehr als bei Absolventen anderer Berufsbereiche war ihre Entscheidung für den Berufsfachschulbesuch von Unsicherheit und Zweifeln an der eigenen Leistungsfähigkeit geprägt: Allgemeiner Qualifikationserwerb, Einfluß von Älteren, eigene Leistungen spielten bei kaufmännischen Assistenten für 35 Prozent eine Rolle, im Durchschnitt nur für 21 Prozent (vgl. Tab. 1). Für weniger als die Hälfte entsprach der Berufsfachschulbesuch einem konkreten Ausbildungswunsch und ist somit insgesamt wohl eher dem Berufsfindungsprozeß als den Verlegenheitslösungen zuzurechnen. Von den Minderheiten, die nicht berufstätig sind, wurde am häufigsten ein höherer allgemeinbildender Abschluß angestrebt; er dient als Eingangsqualifikation für das eigentliche oder nächste berufliche Ziel: Etwa ein Drittel derer, die eine weitere Ausbildung wollen, plant dafür einen Fachhochschul-/Hochschul- oder Schulbesuch.

Der **Übergangsverlauf** der Berufsfachschulabsolventen<sup>12</sup> an der zweiten Schwelle stellt sich im Vergleich mit Absolventen des dualen Systems nicht schlecht dar:

- Etwa ein Jahr nach Ausbildungsabschluß sind 65 Prozent der ehemaligen Schüler be-

rufstätig (56 Prozent im erlernten und 5,3 Prozent in einem ähnlichen Beruf, 3,6 Prozent in anderer Tätigkeit), sechs Prozent sind arbeitsuchend, 23 Prozent wollen sich weiter qualifizieren, sechs Prozent sind anderweitig verblieben.

- Etwa ein halbes Jahr nach Ausbildungsabschluß sind Mitte der achtziger Jahre 67 Prozent ehemalige Lehrlinge berufstätig (52 Prozent im Beruf), neun Prozent sind erwerbslos, 13 Prozent wollen sich weiter qualifizieren, zehn Prozent sind anderweitig verblieben.<sup>13</sup>

- Vom Absolventenjahrgang 1992 sind zwölf Monate nach Ausbildungsabschluß im dualen System 54 Prozent der Befragten berufstätig (42 Prozent im erlernten und neun Prozent in einem anderen Beruf, drei Prozent als Ungelernte), zwei Prozent arbeitslos, 17 Prozent in einer weiteren Qualifizierungsphase, 27 Prozent anderweitig verblieben (z. B. im Wehr- oder Zivildienst). Berücksichtigt man nur kaufmännische und Büroberufe, so sind 74 Prozent tätig (65 Prozent im erlernten Beruf). Die Frauenerwerbsquote des Absolventenjahrgangs 1992 liegt bei 83 Prozent; 71 Prozent sind im erlernten Beruf tätig.<sup>14</sup>

- Nach einer Untersuchung in den östlichen Bundesländern arbeiteten zehn Monate nach Ausbildungsende 68 Prozent der ehemaligen Lehrlinge (56 Prozent im Beruf), elf Prozent waren arbeitslos, sieben Prozent wollten sich weiter qualifizieren, 13 Prozent sind anderweitig verblieben. Von den außerbetrieblich ausgebildeten Fachkräften waren lediglich 49 Prozent beschäftigt, davon 31 Prozent im Beruf.<sup>15</sup>

Daß der Besuch der Berufsfachschule als Ersatz für eine Ausbildung im dualen System erhalten mußte, geben insgesamt nur fünf Prozent der hier Befragten an, die höheren Handelsschüler eingeschlossen. Eine Konkurrenz zur betrieblichen Ausbildung oder Warteschleifenfunktion der Berufsfachschulen läßt diese Befragung nicht erkennen. Vielmehr stellt sie ein ebenso qualifiziertes



Perspektiven

der dualen  
Berufsausbildung

BiBB.

## PERSPEKTIVEN DER DUALEN BERUFAUSBILDUNG

1994, 111 Seiten,  
Bestell-Nr. 110.295,  
Preis 15.00 DM

Über die Zukunft des dualen Systems der Berufsausbildung wird gegenwärtig viel diskutiert. Sie befindet sich in ihrer dritten großen Bewährungsprobe seit Mitte der 70er Jahre. Die Autoren sind davon überzeugt, daß die duale Ausbildung ihre herausragende Bedeutung behalten kann, wenn ihr aus dem Bereich der beruflichen Weiterbildung entsprechende Unterstützung zuteil wird und flankierende Maßnahmen aus anderen Bereichen des Bildungswesens und Beschäftigungssystems die Entwicklung unterstützen.

Sie wollen mit den Beiträgen in diesem Sammelband zu einer Diskussion über die weitere Verbesserung der beruflichen Bildung anregen. Eine Reihe von Beiträgen wurde gekürzt auf der Fachtagung der Bundesanstalt für Arbeit "Die Zukunft der dualen Berufsausbildung" im April 1994 in Nürnberg vorgetragen.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co KG, Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld, Telefon (0521) 911 01-0, Telefax (0521) 911 01-79

wie qualifizierendes Angebot bereit, das ihren Absolventen anderweitig offensichtlich nicht zur Verfügung stand und mit dessen Annahme und Nutzung sie einen entscheidenden Schritt in Richtung auf eine anerkannte Berufstätigkeit bewältigen konnten. Tatsächlich gehen 26 Prozent aller befragten Berufsfachschulabsolventen anschließend in eine betriebliche Ausbildung; 19 Prozent kommen aus den höheren Handelsschulen, 5,9 Prozent sind kaufmännische Assistenten, weniger als jeweils ein Prozent technische Assistenten und aus dem Sozial-/Pflege-/Gesundheitsdienstbereich.

Die ausbildungs- und arbeitsmarktpolitische Ergänzungsfunktion der Berufsfachschulen im deutschen Bildungssystem, die anhand der sekundärstatistischen Analysen festgestellt wurde,<sup>16</sup> ließ sich mit der vorliegenden Untersuchung damit für vier Berufsrichtungen differenzieren und bestätigen.

Weitere, detaillierte Informationen zum Berufswahlprozeß, zur Ausbildung für und zur Integration in eine Erwerbstätigkeit werden von einer mündlichen Intensivbefragung erwartet, für die 160 Teilnehmer der schriftlichen Erstbefragung ausgewählt wurden. Speziell typische Berufsverläufe sollen dann nachgezeichnet, aber auch atypische Wege qualitativ erfaßt werden. Die allgemeinen, quantitativen Aussagen zur Ausbildung an Berufsfachschulen sollen so im Laufe des Forschungsprozesses auf die qualitative Erforschung der Berufskarrieren von Berufsfachschulabsolventen zugespielt werden.

### Anmerkungen:

<sup>1</sup> „Berufsfachschulen sind Schulen mit voller Wochenstundenzahl und mindestens einjähriger Schulbesuchsdauer, die in der Regel freiwillig nach Erfüllung der Vollzeitschulpflicht zur Berufsvorbereitung oder auch zur vollen Berufsausbildung ohne vorherige praktische Berufsausbildung besucht werden können.“ Statistisches Bundesamt (StaBA; Hrsg.; 1994): *Berufliche Schulen 1992. Ergänzende Tabellen zur Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 2 – Berufliche Schulen*. Wiesbaden, S. 7

<sup>2</sup> Detaillierte Beschreibungen zur zahlenmäßigen Entwicklung der verschiedenen Bildungsgänge an den Berufsfachschulen finden sich in Alex, L.: *Entwicklung und Bedeutung beruflicher Schulen*. In: BWP 24 (1995) 4, S. 19–23 sowie in Feller, G.; Zöllner, I.: *Bedeutung und Entwicklung der vollqualifizierenden schulischen Berufsausbildung – Strukturdaten und Vergleiche*. In: BWP 24 (1995) 5, S. 19–24

<sup>3</sup> Im folgenden wird auf die additive Nennung der femininen und maskulinen Bezeichnungen bei Berufen usw. aus Gründen besserer Lesbarkeit verzichtet; sie werden als Gattungsbegriffe aufgefaßt, die beide Geschlechter umfassen.

<sup>4</sup> Vgl. Feller, G.; Zöllner, I.: *Bedeutung . . .*, a. a. O.

<sup>5</sup> Die kaufmännischen Assistenten gehören nach der Berufsklassifikation des StaBA dem Berufsabschnitt Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe an. (Statistisches Bundesamt [Hrsg.]; 1992): *Klassifizierung der Berufe – Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen*. Ausgabe 1992. Wiesbaden.)

<sup>6</sup> Sie wurde aus inhaltlichen und auswertungsökonomischen Gründen analog der Zusammenfassung von Berufen in BERUF AKTUELL (1994) gebildet. (Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit. Ausgabe 1994/95. Nürnberg.)

<sup>7</sup> Vgl. *Berufsbildungsbericht 1987: 3.1 Ausbildungs- und Berufsverlauf von Absolventen vollqualifizierender schulischer Ausbildungsgänge (erste Befragungsergebnisse)*, Hrsg.: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bad Honnef: Bock. S. 70–72

<sup>8</sup> Vgl. Feller G./Zöllner, I.: *Bedeutung . . .*, a. a. O., S. 23

<sup>9</sup> Die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit (BA) differenziert bei der schulischen Vorbildung nicht nach ein- und mehrjährigen oder teil- und vollqualifizierenden Berufsfachschulen.

<sup>10</sup> Vgl. Feller, G.: *Duale Ausbildung: Image und Realität – Eine Bestandsaufnahme aus Lernericht*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld 1995 (Materialien zur beruflichen Bildung, Heft 95), S. 13 f.

<sup>11</sup> Vgl. ebenda, S. 14 f.

<sup>12</sup> Ohne die Vergleichsgruppe der höheren Handelsschüler

<sup>13</sup> Herget, H., u. a.: *Berufsausbildung abgeschlossen – was dann? Bundesinstitut für Berufsbildung; Der Generalsekretär (Hrsg.)*. Berlin und Bonn 1987 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 85), S. 63

<sup>14</sup> Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt I.5008, Projektleiter: Schöngen, K. Die Befragung fand in westlichen Bundesländern statt.

<sup>15</sup> Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt I.5010, Projektleiter: Ulrich, J. G. Die Befragung fand Ende 1995 statt.

<sup>16</sup> Vgl. Feller, G.; Zöllner, I.: *Bedeutung . . .*, a. a. O., S. 23



# Neue technische Ausbildungsberufe in der Wasserwirtschafts- und Straßenbauverwaltung

## Dieter Buschhaus

*Dr.-Ing., wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 3.1 „Gewerblich-technische Berufe“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin*

**Für den mittleren technischen Dienst in der Wasserwirtschafts- und Straßenbauverwaltung existieren keine speziellen bundesweit geltenden Ausbildungsordnungen. Lediglich in einigen Ländern erfolgt eine Ausbildung nach Landesrecht. In Baden-Württemberg und Hessen wurden deshalb moderne Ausbildungspläne auf der Grundlage der Verordnungen aus den 50er Jahren erarbeitet. Dabei wurden insbesondere Inhalte zum Umweltschutz auf Kosten der zeichnerischen Inhalte in beträchtlichem Umfang aufgenommen. Eine Neuordnung der bisherigen länderspezifischen Ausbildungsberufe in der Wasserwirtschaftsverwaltung sowie des Ausbildungsberufs Straßenbautechniker / Straßenbautechnikerin auf der Basis dieser Vorarbeiten könnte zügig zur Schaffung von modernen Ausbildungsgängen führen, die in der gesamten Bundesrepublik Geltung hätten.**

Das Bundesinstitut wurde vom für die Wasserwirtschaft zuständigen Verordnungsgeber, dem Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, gebeten, folgende Fragen zu klären: „Kann der Bedarf an Fachkräften in der Wasserwirtschafts- bzw. in der Straßenbauverwaltung durch Absolventen der nach dem Berufsbildungsgesetz bundeseinheitlich geregelten einschlägigen Berufe gedeckt werden oder ist bundesweit gesehen zukünftig eine Ausbildung in einem oder mehreren Spezialberufen in diesen Be-

reichen notwendig?“ Zur Beantwortung dieser Fragen wurden in den Ländern Baden-Württemberg und Hessen Fallstudien durchgeführt. Dabei erfolgten Expertengespräche mit Vertretern der zuständigen Ministerien, der Wasserwirtschafts- und Straßenbauämter, der Personalabteilungen und des Personalrats sowie mit Ausbildern, Lehrern und Ausbildungsberatern. Anhand von Entwürfen, Zeichnungen, Plänen, Anträgen und sonstigen Ausarbeitungen konnte ein umfassendes Bild über die beruflichen Tätigkeiten in der Wasserwirtschafts- und Straßenbauverwaltung gewonnen werden. Darüber hinaus stellten die Verwaltungen umfangreiches Material in Form von Ausbildungskatalogen, betrieblichen Ausbildungsplänen, Prüfungsaufgaben, Arbeitsplatzbeschreibungen sowie Informationsmaterial zur technischen und ökologischen Entwicklung in der Wasserwirtschaft und im Straßenbau für eine Auswertung zur Verfügung.

## Wasserwirtschaftsverwaltung

Immer stärker setzt sich das Bewußtsein durch, daß Wasser nicht unbegrenzt zur Verfügung steht und seine natürliche Reinheit zu erhalten ist. Es ist ein kostbares Gut, das durch gesetzliche Regelungen geschützt werden muß. Aufgabe der Wasserwirtschaftsverwaltung ist es, die vorhandenen Wasservorkommen sinnvoll zu nutzen und alle Eingriffe in den Wasserkreislauf zu kontrollieren. Das ursprüngliche Wasserrecht beschränkte sich auf die Wasserversorgung, den Ausbau von Schiffahrtswegen und den Schutz vor

Hochwasser. Heute umfassen die staatlichen Aufgaben zusätzlich den Gewässerschutz, die Abwasserkontrolle, den Grundwasserschutz sowie die Sanierung verunreinigter Gewässer und den naturnahen Rückbau und Ausbau von Bächen, Flüssen und Kanälen. Der gesamte Wasserkreislauf muß sorgfältig überwacht werden.

Ein Aufgabenschwerpunkt der Wasserwirtschaftsverwaltung ist jetzt der Schutz der Umwelt. Bereits im Jahre 1980 hat das Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft, Umwelt und Forsten des Landes Baden-Württemberg in einem Merkblatt die Berücksichtigung der Belange von Naturschutz, Landschaftspflege, Erholungsvorsorge und Fischerei bei wasserbaulichen Maßnahmen an oberirdischen Gewässern gefordert. Darin heißt es: „Gewässer sind wesentliche Bestandteile des Landschaftsbildes und Lebensraum für zahlreiche Tier- und Pflanzenarten. Eingriffe in natürliche Gewässer durch wasserbauliche Maßnahmen sind daher auf das unbedingt erforderliche Maß zu beschränken und soweit wie möglich auszugleichen.“<sup>1</sup>

Verbunden mit den geänderten Aufgaben der Wasserwirtschaftsämter erfolgte ein gravierender Wandel der Arbeitsplätze der dort Beschäftigten. In der Informationsschrift des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Energie und Bundesangelegenheiten wird dieser Wandel wie folgt beschrieben:

„Zu den ursprünglichen Aufgabenbereichen wie Entwässerung und Bewässerung (Melioration) mit dem Ziel der Ertragsverbesserung in der Landwirtschaft, dem Flußbau, der Wasserversorgung und Kanalisation kamen in den 60er und 70er Jahren kommunale Abwasserreinigung, Regenwasserbehandlung, Industrieabwasserbehandlung, Reinhaltung der Gewässer, Abfallbeseitigung und andere dazu. Heute sind Hauptaufgaben der Wasserwirtschaftsämter der vorbeugende Schutz von Grund- und Oberflächenwasser, die Sicherstellung einer geordneten Abfallentsorgung, die Sanierung von Schadensfällen und

Altlasten sowie die Renaturierung der Gewässer. Während die konkrete Tätigkeit in der Vergangenheit vor allem Bauaufgaben umfaßte, hat sich die praktische Arbeit heute zunehmend auf Ordnungsaufgaben im Rahmen eines fachübergreifenden Umweltschutzes, in Richtung einer technischen Verwaltungsbehörde mit Prüfungs-, Überwachungs- sowie Finanzierungsaufgaben, verlagert.“<sup>2</sup>

Die technischen Aufgaben in der Wasserwirtschaftsverwaltung werden verantwortlich von Bauingenieuren wahrgenommen. Sie werden dabei von technischen Fachkräften des mittleren Dienstes unterstützt. Der Nachwuchs für diesen Bereich hat eine unterschiedliche Ausbildung. Es werden häufig Bauzeichner/-innen ausgebildet oder Techniker/-innen eingestellt. Probleme ergeben sich zunehmend daraus, daß die Bauzeichnerausbildung immer weniger den neuen Anforderungen der Wasserwirtschaftsverwaltung entspricht und die Technikerausbildung nur in Teilgebieten den Anforderungen gerecht wird. Nur in wenigen Bundesländern erfolgt eine gezielte Ausbildung für den mittleren Dienst in der Wasserwirtschaftsverwaltung. Dafür existieren folgende nach Landesrecht geregelte Ausbildungsgänge:

- Bautechniker/Bautechnikerin in der Wasserwirtschaftsverwaltung (Baden-Württemberg 1. 10. 1957)
- Kulturbauingenieur/Kulturbauingenieurin (Hessen 21. 1. 1958)
- Zeichner/Zeichnerin in der Wasserwirtschaftsverwaltung (Schleswig-Holstein 6. 7. 1959 und Rheinland-Pfalz 28. 3. 1963).

Nach § 108 Berufsbildungsgesetz handelt es sich dabei im Sinne der Fortgeltung bestehender Regelungen um anerkannte Ausbildungsberufe, in denen aber nicht bundesweit ausgebildet werden darf.

Mit der Veränderung und Erweiterung der fachlichen Aufgaben in den Wasserwirtschaftsämtern konzentrierte sich die Verwaltung immer stärker auf rein planerische Ar-

beiten und verlagerte die Entwurfs- und Zeichenarbeiten vielfach in externe Ingenieurbüros. Eine direkte Folge dieser Umstrukturierung war die starke Reduzierung des zeichnerischen Anteils an den Tätigkeiten der Techniker-/Zeichnerberufe in der Wasserwirtschaftsverwaltung. Demgegenüber entstanden neue Tätigkeitsanforderungen, die mit den ursprünglichen Berufsbildern nicht mehr in Einklang zu bringen sind.

Als Grundlage für die Aktualisierung des Ausbildungsplans für Kulturbauingenieur/-innen stellte eine Arbeitsgruppe des Berufsbildungsausschusses in Hessen die Tätigkeitsbereiche für diesen Beruf neu zusammen. Ausgegangen wurde dabei von der Fachgruppengliederung der Wasserwirtschaftsämter Hessens: „Grundwasserschutz, Wasserversorgung“, „Gewässerreinigung, kommunales Abwasser“, „Abflußregelung, Renaturierung“, „Hydrologie“, „Wassergefährdende Stoffe, gewerbliche Abwasser“, „Abfallwirtschaft, Altlasten“, „Gebietsgruppe“. Für jede der einzelnen Fachgruppen wurden Tätigkeitsbereiche für den mittleren technischen Dienst beschrieben. Losgelöst von den fachgruppenspezifischen Besonderheiten können daraus folgende allgemeine Tätigkeitsbereiche abgeleitet werden:

- Mitarbeit bei der Stellungnahme zu Erlaubnis-Anträgen, Bauleitplänen, Raumordnungsverfahren usw. und selbständige Stellungnahme zu einfachen Anträgen und zu Ausnahmegenehmigungen
- Mitarbeit bei der Prüfung von Entwürfen, Anträgen, Maßnahmen usw. und selbständige Prüfung von kleinen Entwürfen, Anträgen und Anzeigen
- Kontrolle von Verboten, Beschränkungen und Bescheidauflagen
- Mitarbeit bei Bauüberwachungen und -abnahmen sowie selbständige Überwachung und Abnahme bei kleineren Maßnahmen
- Überwachung des Betriebs von Anlagen sowie der Durchführung von Maßnahmen (Betriebskontrollen)



- Mitarbeit bei Entschädigungs- und Ausgleichsvorgängen sowie bei Schadensfällen
- Mitarbeit beim Vollzug von Gesetzen, bei Ermittlungsverfahren und örtlichen Feststellungen
- Mitarbeit bei der Festsetzung von Überschwemmungsgebieten und bei Gewässerschauen
- Ausführen von Nivellements, Einmessen von Meßstellen
- Entnehmen von Proben und Durchführen von Abflußmessungen sowie Anfertigen von Berichten
- Anfertigen von Geländeaufnahmen, Auftragen von Längen-, Quer- und Ausbauprofilen, Anfertigen von Lageplänen, Eintragungen in Bauleitplänen
- Erfassen und Aufbereiten von Daten für die EDV
- Auswertung von Untersuchungsberichten, Führen von Statistiken
- Anfertigen von Grafiken und Listen
- Mitarbeit bei der Führung von Lager-, Tal-sperren-, Pegelstammbüchern
- Mitarbeit bei der Abwicklung von Finanzierungshilfsprogrammen.

Kulturbautechniker/-innen führen danach auf der Grundlage der Entwicklungs- und Entwurfsarbeiten der Bauingenieure Teilaufgaben im Rahmen größerer Projekte durch und bearbeiten selbständig kleinere Projekte. Auf diese Weise werden die Ingenieure nachhaltig entlastet und unterstützt. Völlig eigenständige Tätigkeitsbereiche sind Vermessungsarbeiten, bestimmte Kontroll- und Überwachungsaufgaben, Erfassen und Aufbereiten von EDV-Daten, Anfertigen und Auswerten von Berichten, Führen von Statistiken sowie Anfertigen von Geländeaufnahmen und Lageplänen, Auftragen von Profilen, Eintragungen in Bauleitplänen und Anfertigen von Grafiken und Listen. Im Vergleich zu den früheren Tätigkeitsbereichen haben die rein zeichnerischen Arbeiten nur noch eine untergeordnete Bedeutung. Gleichwohl müssen die Fachkräfte in der Lage sein, Bauzeichnungen zu lesen und ggf. zu erstel-

len. Zu vergleichbaren Ergebnissen kamen die Experten in Baden-Württemberg bei der Aktualisierung des Ausbildungsplans für Bautechniker/-innen in der Wasserwirtschaftsverwaltung.

Die Ausbildung von rein zeichnerischen Fachkräften in der Wasserwirtschaftsverwaltung ist veraltet. Dementsprechend haben die beiden Länder Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz die Aufhebung der Ausbildungsordnung Zeichner/Zeichnerin in der Wasserwirtschaftsverwaltung beim Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten beantragt.

Eine spezielle Ausbildung für den mittleren technischen Dienst in der Wasserwirtschaftsverwaltung findet nur noch in Baden-Württemberg und Hessen statt. Insgesamt wurden 1993 in den beiden Berufen Bautechniker/-in in der Wasserwirtschaftsverwaltung und Kulturbautechniker/-in 81 Jugendliche ausgebildet. Den größten Umfang hatte die Ausbildung in den 80er Jahren mit max. 192 Auszubildenden. Inzwischen beträgt der Anteil der ausgebildeten Fachkräfte für den mittleren technischen Dienst in den Wasserwirtschaftsämtern dieser Länder ca. 50 Prozent. Damit dürfte eine Sättigung erreicht sein, und es wird nur noch der Ersatzbedarf ausgebildet.

Die Abschätzung der Anzahl der Auszubildenden bei einer bundesweit geltenden neuen Ausbildungsordnung ist schwierig, da noch kein aktuelles Meinungsbild aller Bundesländer existiert. Das Interesse an einer spezifischen Ausbildung in der Wasserwirtschaftsverwaltung ist in verschiedenen Ländern vorhanden, wie erste Gespräche zeigten. Demgegenüber bevorzugen andere Länder weiterhin die Ausbildung von Bauzeichnern/Bauzeichnerinnen des Schwerpunktes Tief-, Straßen- und Landschaftsbau. So hat Schleswig-Holstein die Ausbildung von Zeichnern/Zeichnerinnen in der Wasserwirtschaftsverwaltung auf die Ausbildung von Bauzeichnern/Bauzeichnerinnen umgestellt, da

aufgrund der besonderen geographischen Lage vielfältige zeichnerische Arbeiten im Rahmen von Baumaßnahmen zum Küstenschutz anfallen. Gleichwohl begrüßt dieses Land eine bundesweite Neuordnung der Berufe in der Wasserwirtschaftsverwaltung. Einige Länder sehen keinen Bedarf für eine bundesweite Neuordnung, wie eine 1992 durchgeführte Umfrage ergab. Allerdings ging diese Umfrage von den Inhalten der veralteten Ordnungsmittel aus.

Ein besonderer Bedarf an Fachkräften in der Wasserwirtschaftsverwaltung ist in den neuen Bundesländern festzustellen, wie Anfragen bei den ausbildenden Ländern zeigen. Darauf deutet auch die überdurchschnittlich hohe Ausbildungsleistung in dem verwandten gewerblichen Beruf des öffentlichen Dienstes Wasserbauer/Wasserbauerin hin.

Neben dem Land nehmen Städte, Landkreise und Gemeinden die wasserwirtschaftlichen Aufgaben wahr. Von diesen sowie von Ingenieurbüros werden die in den Wasserwirtschaftsämtern ausgebildeten Fachkräfte gerne übernommen. Über die Verwaltung und den mit ihr zusammenarbeitenden Ingenieurbüros hinaus, gibt es auch in anderen Bereichen Bedarf an entsprechenden Fachkräften, wie die Fortbildungsregelungen „Fachkraft für Gewässerschutz“ verschiedener Handwerkskammern zeigen. Infolge des zunehmenden Umweltbewußtseins können die Berufschancen als sehr gut bezeichnet werden. Die Ausgebildeten haben aufgrund ihrer umfassenden Fähigkeiten im Bereich der Wasserwirtschaft gute berufliche Aufstiegschancen.

## **Straßenbauverwaltung**

Die Erfindung des Automobils stellte völlig neue Anforderungen an den Straßenbau. In den zwanziger Jahren mußten deshalb zunächst die wissenschaftlichen und technischen Grundlagen für die Straßentrassierung,



den konstruktiven Aufbau der Fahrbahnen und die Konstruktion und Berechnung von Brücken, Stützmauern und Tunneln geschaffert werden. Mit dem Bau der Straßen entwickelte sich eine leistungsfähige Straßenbauverwaltung. Das seither gebaute Straßennetz stellt ein gewaltiges Anlagevermögen dar. Beispielsweise beträgt es in Hessen 60 Mrd. DM.

Das Ziel einer freien individuellen Nutzung des Kraftfahrzeuges für den Transport von Menschen und Gütern konnte jedoch wegen des starken Anstiegs der Verkehrsmengen nicht erreicht werden. Mit dem Bau von Straßen allein sind die heutigen Verkehrsprobleme nicht zu lösen. Hinzu kommt, daß dem Straßenbau von Umweltschützern die Flächenversiegelung, die Zerstörung von Naturräumen und die einseitige Bevorzugung des Individualverkehrs vorgeworfen wird. Die Verkehrsfachleute gehen immer stärker zu einer integrierten Betrachtung und Entwicklung von Verkehrssystemen und Verkehrswegen über. Die Trendwende führt dazu, daß sich die Aufgaben der Straßenbauverwaltung nachhaltig ändern. Die Verkehrsreduzierung, die Verlagerung des Verkehrs auf umweltfreundliche Verkehrsmittel und Strategien zur Nutzung der vorhandenen Infrastruktur sowie zur Erhöhung der Verkehrssicherheit gewinnen an Bedeutung.<sup>3</sup>

Die veränderten Aufgabenstellungen werden z. B. deutlich aus der Neuorganisation des Hessischen Landesamtes für Straßenbau. Neben den beiden traditionellen Fachabteilungen für den Bau und die Erhaltung von Brücken und Straßen sowie Betrieb und Verkehr entstanden die neuen Abteilungen „Integrierte Verkehrsplanung und Umweltschutz“ sowie „Integrierte Verkehrssysteme“. Dementsprechend wurden auch die Ämter für Straßenbau umbenannt in Ämter für Straßen- und Verkehrswesen. Diese Ausweitung der Aufgaben der Straßenbauverwaltung machte eine verstärkte Zusammenarbeit mit Ingenieurbüros notwendig, um ohne zusätzliches

Personal die neuen Aufgaben bewältigen zu können. Während die hoheitlichen Planungsaufgaben weiterhin die Mitarbeiter der Straßenbauverwaltungen ausführen, werden die konstruktiven und zeichnerischen Arbeiten immer mehr an Externe vergeben. Allerdings muß die Verwaltung weiterhin die vergebenen Arbeiten auf Einhaltung aller Vorgaben prüfen.

Analog zur Situation in der Wasserwirtschaftsverwaltung werden die Entwürfe der Bauingenieure durch Fachkräfte des mittleren technischen Dienstes in technische Unterlagen umgesetzt. Lediglich in Hessen wurde dafür 1964 der nach Landesrecht geregelte Ausbildungsgang **Straßenbautechniker/Straßenbautechnikerin** entwickelt. In der Hessischen Straßenbauverwaltung wurden seit 1964 333 Straßenbautechniker/-innen ausgebildet. Sie bilden das Fundament des technischen Personals der Straßenbauverwaltung. Ihre Aufgabe ist die Unterstützung der Bauingenieure in allen Aufgabenbereichen. Dabei handelt es sich um die Bearbeitung von abgegrenzten Teilen komplexer Projekte und um die Bearbeitung kleinerer Projekte. In diesem Rahmen führen die Fachkräfte selbständig Entwurfsarbeiten durch. Die bisherigen Haupttätigkeitsfelder waren:

- Planen, Entwerfen, Zeichnen und Erhalten von Straßen
- Konstruieren, Zeichnen und Erhalten von Brücken- und Ingenieurbauwerken.

Dazu kommen künftig neue Tätigkeitsfelder, bei denen Straßenbautechniker/-innen mitarbeiten bzw. selbständig Teilaufgaben bearbeiten:

- Mitarbeit bei der Einbindung des Straßen- und Verkehrswesens in die Landes- und Bauleitplanung
- Mitarbeit beim Erstellen von Szenarien für die Integration von Individualverkehr, Öffentlicher Personenverkehr und Güterverkehr
- Mitarbeit beim Erstellen von Umweltverträglichkeitsstudien

- Mitarbeit bei der Gestaltung innerörtlicher Straßen als Lebensraum
- Mitarbeit bei der Planung der Verkehrslenkung
- Mitarbeit bei der Entwicklung von Radwegen
- Mitarbeit bei der Planung von Bodenschutz, Grundwasserschutz und Recycling von Baustoffen.

Hinzu kommen Gesichtspunkte, die künftig stärker berücksichtigt werden müssen wie z. B. die Entwicklung von Grünflächen an Straßen und der Einsatz von CAD beim Konstruieren und Zeichnen.

Während bei den Berufen Kulturbauingenieur/-in und Bautechniker/-in in der Wasserwirtschaftsverwaltung die Veränderung der Tätigkeitsfelder bereits weitgehend abgeschlossen ist, befindet sich die Straßenbauverwaltung noch in einer Übergangsphase. Deshalb konnten in den aktualisierten Ausbildungsplänen für Straßenbautechniker/-innen die neuen Entwicklungen nur in Ansätzen berücksichtigt werden.

### **Vorarbeiten zur Neuordnung der Ausbildungsberufe in der Wasserwirtschafts- und Straßenbauverwaltung**

Die von den Ländern Baden-Württemberg und Hessen zur Verfügung gestellten Ausbildungspläne können aufgrund ihrer Aktualität eine wichtige Grundlage für die Neuordnungsarbeiten bilden. Die Pläne wurden vom Bundesinstitut in Form von Synopsen detailliert ausgewertet. Dabei erfolgte sowohl ein inhaltlicher Vergleich mit dem Beruf Bauzeichner/-in als auch zwischen den Berufen der Wasserwirtschafts- und Straßenbauverwaltung untereinander.

Während die geltenden Ausbildungsordnungen aus den Jahren 1957 bis 1964 noch zahl-



reiche Gemeinsamkeiten zum Bauzeichner aufweisen, gilt dies für die aktualisierten Ausbildungspläne nur noch in begrenztem Umfang.

Im Rahmen der Neuordnungsverfahren Wasserbauer/-in und Vermessungstechniker/-in wurde die Einbeziehung der nach Landesrecht geregelten Zeichner-/Technikerberufe geprüft. Die Sachverständigen kamen zu dem Ergebnis, daß nur geringe Berührungspunkte bestehen und die Berufe nicht integrierbar sind.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß der Bedarf an Fachkräften der Wasserwirtschafts- und Straßenbauverwaltung durch bestehende bundesweit geregelte Ausbildungsberufe nicht mehr gedeckt werden kann. Eine Alternative ist die Schaffung von zwei neuen Ausbildungsberufen nach § 25 Berufsbildungsgesetz.

Um die berufliche Mobilität der Fachkräfte zu erhöhen, sollte eine möglichst weitgehende Annäherung an die berufliche Grundbildung des Bauzeichners/der Bauzeichnerin angestrebt werden. Bei der Neuordnung müßte geklärt werden, ob genügend Grundbildungsinhalte existieren, die eine weitere Zuordnung zum Berufsfeld Bautechnik rechtfertigen. Dabei sind die Bestrebungen zur Neuordnung der Ausbildungsberufe der Bauwirtschaft zu berücksichtigen, die zu einer Veränderung der beruflichen Grundbildung Bautechnik führen können. Durch die Beibehaltung der Zuordnung zum Berufsfeld Bautechnik wären auch die organisatorischen Probleme der Berufsschule geringer.

Die unabhängig voneinander in Baden-Württemberg und Hessen für die Berufe Bautechniker/-in in der Wasserwirtschaftsverwaltung bzw. Kulturbautechniker/-in erarbeiteten Ausbildungspläne weisen nur geringe inhaltliche Unterschiede auf, so daß beide Berufe zusammengefaßt werden können. Die langjährigen Erfahrungen in diesen beiden Ländern

mit der Ausbildung von Fachkräften für den mittleren technischen Dienst in der Wasserwirtschaftsverwaltung bieten gute Voraussetzungen für eine zügige Neuordnung und eine reibungslose Übertragung der Ausbildung auf andere Länder.

Aufgrund der Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes und der Kriterien des Bundesausschusses für Berufsbildung für anerkannte Ausbildungsberufe sollen Ausbildungsberufe eine breit angelegte Qualifikation vermitteln, die berufliche Handlungsfähigkeit ermöglicht und zugleich die Grundlage für eine spätere berufliche Spezialisierung und Weiterbildung bildet. Eine Zusammenfassung des neuen Qualifikationsprofils der Wasserwirtschaftsverwaltung mit dem Beruf Straßenbautechniker/-in zu einem Ausbildungsberuf mit Fachrichtungen oder Schwerpunkten würde dieser Forderung am ehesten gerecht werden. Einen Überblick über die gemeinsamen und die unterschiedlichen fachspezifischen Qualifikationen beider Berufe gibt die Übersicht, in der in Anlehnung an eine für die neuen Büroberufe gewählten Form, „Sockelqualifikationen“ und „fachspezifischen Qualifikationen“ dargestellt sind.<sup>4</sup> Die Sockelqualifikationen setzen sich aus gemeinsamen fachlichen und fachübergreifenden Qualifikationen zusammen, die überwiegend im ersten Teil der Ausbildung vermittelt werden. Mit zunehmender Ausbildungszeit werden sie durch fachspezifische Qualifikationen ersetzt. Der Umfang der gemeinsamen Qualifikationen läßt sich anhand der Ausbildungspläne annähernd mit einem Jahr abschätzen. Dies entspricht auch den Aussagen der Sachverständigen. Wegen der inhaltlichen Übereinstimmungen von nur einem Jahr ist jedoch ein Berufskonzept mit Fachrichtungen nicht möglich, da die Gemeinsamkeiten mindestens zwei Jahre umfassen müßten. Dennoch sollten soweit wie möglich gemeinsame Inhalte auch für die Fachbildung z. B. beim Umweltschutz oder den rechtlichen Grundlagen der Verwaltung festgelegt werden.

## Vorschlag für eine bundesweite Regelung der Ausbildungsberufe in der Wasserwirtschafts- und Straßenbauverwaltung

Eine Neuordnung von Ausbildungsberufen erfolgt auf der Grundlage von bildungspolitischen Eckdaten, auf die sich die Sozialparteien verständigt haben. Diese Eckdaten werden im Antragsgespräch beim Verordnungsgeber festgelegt. Für die Berufe der Wasserwirtschafts- und Straßenbauverwaltung ergibt sich aus den Untersuchungen des Bundesinstituts folgender Eckdatenvorschlag:

In die Neuordnung einbezogene (bisherige) Berufe:

In die Neuordnung werden die drei Ausbildungsberufe der Wasserwirtschaftsverwaltung (Kulturbautechniker/-in, Bautechniker/-in in der Wasserwirtschaftsverwaltung und Zeichner/-in in der Wasserwirtschaftsverwaltung) sowie der Beruf der Straßenbauverwaltung (Straßenbautechniker/-in) einbezogen.

Konzeption der Ausbildungsordnungen:

Aufgrund des großen Überdeckungsgrades der Inhalte der Berufe Kulturbautechniker/-in und Bautechniker/-in in der Wasserwirtschaftsverwaltung bietet sich deren Zusammenfassung an. Der bisherige Ausbildungsberuf Zeichner/-in in der Wasserwirtschaftsverwaltung sollte gemäß den Anträgen der zuständigen Ministerien von Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz aufgehoben werden. Die Neuordnung der Berufe der Wasserwirtschafts- und der Straßenbauverwaltung könnte in Form von zwei Monoberufen erfolgen. Entsprechend dem Modell der Sockelqualifikationen sind dabei soviel gemeinsame Inhalte wie möglich vorzusehen.

Berufsbezeichnungen:

Die Sachverständigen aus dem Bereich der Wasserwirtschaft treten für die bewährte Be-



rufsbezeichnung Bautechniker/Bautechnikerin in der Wasserwirtschaftsverwaltung ein. Auf die Berufsbezeichnung Kulturbauingenieur/-in wird verzichtet, da der Begriff Kultur unterschiedliche Bedeutungen hat und deshalb zu Mißverständnissen führen kann. Als mögliche Berufsbezeichnung wurde vorgeschlagen: „Bautechniker/Bautechnikerin in der Wasserwirtschaft“, um die Ausbildung auch außerhalb der Verwaltung attraktiv zu machen. Die Sachverständigen aus dem Bereich Straßenbau plädieren grundsätzlich für die Beibehaltung der traditionellen Berufsbezeichnung Straßenbautechniker/Straßenbautechnikerin. Im Hinblick auf die neuen Aufgaben wurde vorgeschlagen, über eine Änderung in Straßenverkehrstechniker/Straßenverkehrstechnikerin nachzudenken.

**Ausbildungsdauer:**

Die bisherige Ausbildungsdauer von drei Jahren wurde von den Sachverständigen aus Baden-Württemberg und Hessen nicht in Frage gestellt.

**Art der beruflichen Grundbildung:**

Die Zuordnung der Berufe Straßenbautechniker/-in und Bautechniker/-in in der Wasserwirtschaftsverwaltung zum Berufsfeld Bautechnik sollte nach Ansicht der Sachverständigen nicht geändert werden.

**Zeitliche Gliederung der Ausbildungsrahmenpläne:**

Die aktualisierten Ausbildungsunterlagen gehen von einer Jahresgliederung in Wochen aus.

**Umweltschutz:**

Der Ausbildungsberuf Bautechniker/-in in der Wasserwirtschaftsverwaltung ist in starkem Umfang auf den Umweltschutz ausgerichtet. Bei dem Beruf Straßenbautechniker/-in sind Inhalte zum Umweltschutz in die fachlichen Inhalte integriert.

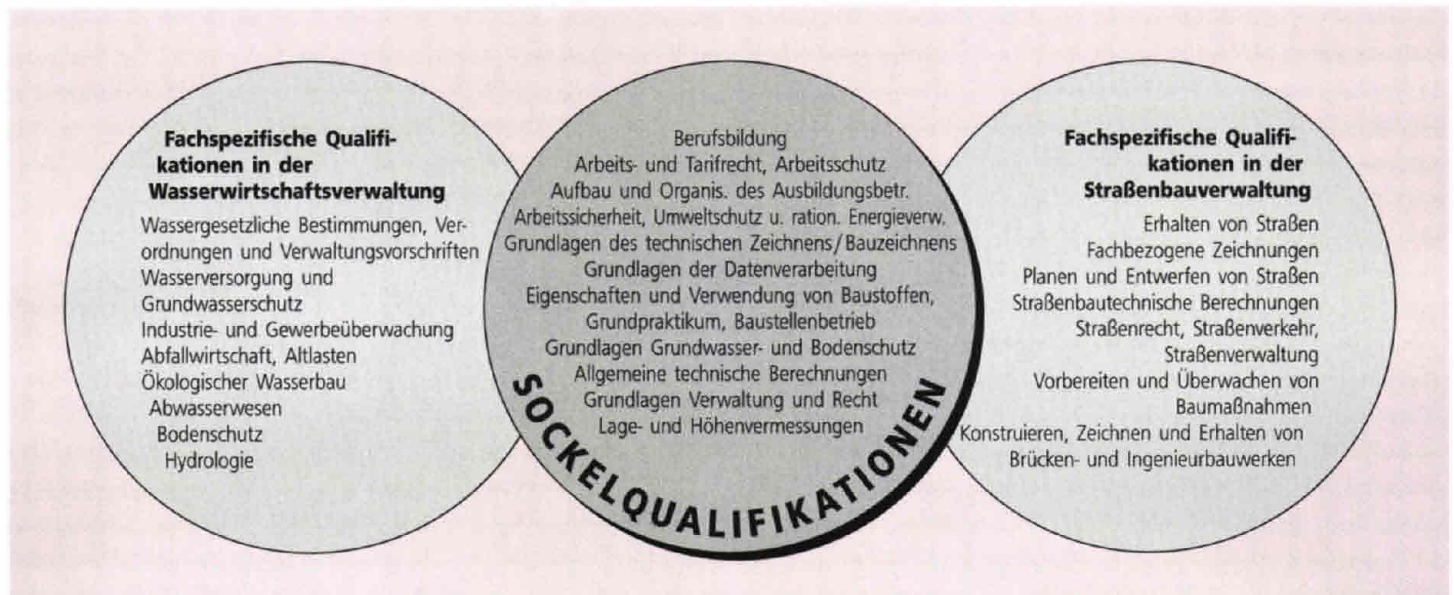
**Berufsbeschreibung (Katalog der Qualifikationen):**

Die gemeinsamen Positionen (vgl. Übersicht) leiten sich aus den „Sockelqualifikationen“ und die unterschiedlichen aus den „Fachspezifischen Qualifikationen“ ab. Bei einer Neuordnung müßten ggf. zusätzliche Positionen berücksichtigt werden, da aufgrund der Anlehnung an die alten Berufsbilder, insbesondere für den Beruf Straßenbautechniker/-in, Bereiche wie z. B. Integrierte Verkehrssysteme und Verkehrsplanung noch nicht berücksichtigt werden konnten. Davon abgesehen, bilden die aktuellen Ausbildungspläne eine hervorragende Grundlage für die Beschreibung der Qualifikationen und der Lernziele.

**Zusammenfassung und Ausblick**

Das generelle Ziel der Untersuchung war es, Grundlagen für die Neuordnung der Techniker-/Zeichnerberufe im öffentlichen Dienst zu erarbeiten. Ganz konkret war auf Bitte des Bundesministeriums für Landwirtschaft, Ernährung und Forsten zu klären, ob der Bedarf an Fachkräften der Wasserwirtschafts- und Straßenbauverwaltung durch bestehende bundesweit geregelte Ausbildungsberufe gedeckt werden kann oder ob spezielle Ausbildungsberufe für diese Bereiche notwendig sind. Der erste Teil der Frage konnte insbesondere anhand eines inhaltlichen Vergleichs der aktuellen Ausbildungspläne dahingehend beantwortet werden, daß die bestehenden Berufe dazu in der Regel nicht in der Lage sind. Die Antwort auf den zweiten Teil der Frage besteht in einem Vorschlag zur bundeseinheitlichen Neuordnung der bisher nach Landesrecht geregelten Berufe **Bautechniker/Bautechnikerin in der Wasserwirtschaftsverwaltung** unter Einbeziehung des Berufs **Kulturbauingenieur/Kulturbauingenieurin** und **Straßenbautechniker/Straßenbautechnikerin** sowie der Aufhebung

Übersicht





des Berufs Zeichner/Zeichnerin in der Wasserwirtschaftsverwaltung.

Aufgrund der umfangreichen Vorarbeiten in den Ländern Baden-Württemberg und Hessen zur Aktualisierung der Ausbildungspläne für die bestehenden Ausbildungsberufe wurden wichtige Grundlagen für eine bundeseinheitliche Neuordnung gelegt. Auf dieser Basis sowie mit Hilfe von Fallstudien und Expertengesprächen konnten Vorschläge für bildungspolitische Eckdaten gemacht werden. Das Bundesministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Forsten hat die Vorschläge des Bundesinstituts für Berufsbildung allen Beteiligten mit der Bitte um Stellungnahme vorgelegt. Auf dieser Grundlage soll ein Entscheidungsgespräch beim Ordnungsgeber durchgeführt werden. Auf der Basis der Ergebnisse dieses Gespräches können dann die Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne entwickelt und abgestimmt werden.

Neben fachlichen Gründen für eine Neuordnung der Ausbildungsberufe der Wasserwirtschafts- und der Straßenbauverwaltung gibt es auch bildungspolitische. In der aktuellen Diskussion wird die Entwicklung neuer zukunftsgerichteter Berufsbilder gefordert. Mit dem Beruf Bautechniker/-in in der Wasserwirtschaftsverwaltung könnten für den Bereich Umweltschutz und mit dem Beruf Straßenbautechniker/-in für den Bereich der Verkehrstechnik moderne Berufsbilder geschaffen werden. Zudem würden bei einer bundeseinheitlichen Regelung zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Berücksichtigung der Belange von Naturschutz, Landschaftspflege, Erholungsvorsorge und Fischerei bei wasserbaulichen Maßnahmen an oberirdischen Gewässern. Vom 30. Juni 1980, Az. 76-7000/79, 103, Baden-Württemberg

<sup>2</sup> Wasserwirtschaftsämter in Hessen. Hessisches Ministerium für Umwelt, Energie und Bundesangelegenheiten (Hrsg.), Wiesbaden

<sup>3</sup> Positionsbestimmungen und Blick in die Zukunft. 40 Jahre HLS. Hessisches Landesamt für Straßenbau (Hrsg.), Wiesbaden 1994

<sup>4</sup> Vgl. Stiller, I.; Hill, C.: Die Neuordnung der Büroberufe. In: Winklers Flügelstift 1/92, S. 34-40

# Perspektiven der beruflichen Weiterbildung in Deutschland<sup>1</sup>

## Gerhard Zimmer

*Dr. habil., Leiter der Abteilung 4.4 „Fernunterricht und offenes Lernen“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin*

**Der Ausbau der beruflichen Weiterbildung ist an Grenzen gestoßen. Dies hat die Unsicherheit über die Entwicklung der Weiterbildungsstrukturen verstärkt. Ausgehend von den veränderten Arbeits- und Qualifikationsstrukturen, die eine schleichende Auflösung des industriellen Konzepts der Berufsarbeit bewirken, werden anhand von fünf Spannungsverhältnissen die Folgen für die berufliche Weiterbildung diskutiert. Es wird gezeigt, daß die Perspektiven sich nur aus Prozessen aktiver Kompromißfindung ergeben können. Dazu werden fünf Leitlinien vorgeschlagen.**

## Standort der beruflichen Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung ist charakterisiert durch Anbieterpluralismus, marktwirtschaftliche Organisation, eine subsidiäre Rolle des Staates bzw. öffentlicher Institutionen und Intransparenz in Zielen, Inhalten, Methoden, Zeiten, Orten und Abschlüssen. Der überwiegende Teil der Weiterbildung findet in Betrieben statt; die andere Hälfte bilden die individuelle und die öffentlich geförderte Weiterbildung. Nur ein kleiner Bereich der Weiterbildung ist in schulischen Bildungsgängen zu Weiterbildungsberufen systematisiert oder in Fortbildungsprüfungsregelungen (BBiG § 46.1 und 2) geordnet. Es herrscht eine unübersichtliche Vielfalt, die durch Weiterbildungsdatenbanken nicht

transparenter und durch arbeitsplatznahe Weiterbildungsformen noch verstärkt wird.

Eine allgemeine Standortbestimmung der beruflichen Weiterbildung ist schwierig. Da ihr in weiten Teilen alle typischen Charakteristika des Bildungssystems fehlen, könnte durchaus bezweifelt werden, ob sie ein integraler Bestandteil des Bildungssystems sein kann. Es ist realistischer, von den (verschiedenen) Standorten beruflicher Weiterbildung zu sprechen, um die Chancen bildungspolitischer Gestaltung zu erhöhen.

## Wandel der ordnungspolitischen Vorstellungen

In den **60er Jahren** gab es eine „realistische Wende“ in der Erwachsenenbildung. Ausgelöst durch Rationalisierung und beginnende Automatisierung gab es einen verstärkten Bedarf an Qualifikationen. Dieser Bedarf konnte nur durch eine verstärkte Weiterbildung der Beschäftigten gedeckt werden. 1969 wurde das Berufsbildungsgesetz verabschiedet, das zur langfristigen Ordnung der beruflichen Fortbildung und Umschulung beitragen sollte. Das Bundesinstitut hatte eine Reihe von Entwürfen für exemplarische Teilbereiche der Fortbildung vorgelegt. Die Regelungen für Meister blieben bis heute fast die einzigen auf Bundesebene nach BBiG § 46.2 (etwa 150 von 178). Allein in den Organisationsbereichen der zuständigen Stellen gibt es 2 250 (1994) regionale Regelungen; weitere Regelungen der Länder kommen hinzu. Werden diese Regelungen nach vergleichbaren Fort- bzw. Weiterbildungsberufen saldiert, so bleiben zusammen etwa 350 übrig.

In den **70er Jahren** wurde die öffentliche Verantwortung für die Weiterbildung verstärkt vorgetragen. Der Bildungsgesamtplan von 1970 definierte Weiterbildung als den tertiären Bereich des Bildungssystems und verband damit die Absicht, Weiterbildung zu

einem systematischen Bestandteil des Bildungssystems zu machen. Der marktwirtschaftlich organisierte Anbieterpluralismus und die Intransparenz der Weiterbildungsangebote wurde jedoch in der bildungspolitischen Praxis nicht in Frage gestellt.

In den **80er Jahren** galt es, den offenen Weiterbildungsmarkt auszubauen. Von ihm wurde eine bedarfsgerechte Versorgung mit qualitativ anspruchsvollen Weiterbildungsangeboten erwartet. Vorbild war die erfolgreiche Tradition von Weiterbildungsangeboten der Wirtschaftsverbände, die bundesweit anerkannte Zertifikatsysteme entwickelt hatten. Staatliche Aktivitäten in der Weiterbildung folgten dem Prinzip der Subsidiarität: sie konzentrierten sich u. a. auf die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen und andere Problemgruppen des Arbeitsmarktes. In dieser Zeit ist auch die betriebliche Weiterbildung zum wichtigsten Teilbereich ausgebaut worden.

In den **90er Jahren** kam es vor allem aus sozialpolitischen Gründen zu einem enormen Anstieg AFG-geförderter Weiterbildungsmaßnahmen. Die Bundesanstalt für Arbeit, die öffentliche Hand und die Weiterbildungsteilnehmer selbst wendeten nun mindestens ebenso viele Milliarden DM für die Weiterbildung auf wie die Wirtschaft für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten.

## Veränderungen der Arbeits- und Qualifikationsstrukturen

In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts wurden die Be- und Verarbeitungsprozesse weitgehend automatisiert. Rationalisierungsgewinne werden seither durch systemische Restrukturierungen der Gesamtprozesse vom Lieferanten bis zum Kunden erzielt. Für die Arbeitenden werden nun Aufträge, die nur durch Arbeitsgruppen erledigt werden können, zu den kleinsten Arbeitseinheiten. Dafür gibt es strikte Vorgaben, deren Einhaltung

durch Betriebsdatenerfassung kontrolliert wird. Das Management beschränkt sich auf Vorgaben und Rahmenbedingungen und versucht durch Total Quality Management die Qualität der Produkte und Dienstleistungen am Ort ihrer Erzeugung zu sichern.

Die Arbeitenden müssen die Vorgaben und den aufgebauten Gesamtprozeß kennen, damit sie in die von ihnen zu steuernden und zu kontrollierenden Teilprozesse optimierend eingreifen können. Systemische Restrukturierung bedeutet strikte Objektivierung, also datentechnische Erfassung und informationstechnische Vernetzung aller Teilprozesse. Rasche Marktentwicklungen und Produktinnovationen erfordern hingegen flexible Gestaltung und Innovation der Prozesse.

### Diese Veränderungen führen zu neuen Qualifikationsanforderungen:

Auf der fachinhaltlichen Ebene gewinnt – z. B. in mathematischen oder chemischen Formeln oder in Funktionsdiagrammen – symbolisch repräsentiertes Wissen eine größere Bedeutung. Dieses Wissen ist in stärkerem Maße systematisiert und weist einen erheblich höheren Allgemeinheitsgrad auf als die traditionellen Fachkenntnisse und Erfahrungen. Wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden werden zu zentralen beruflichen Wissensinhalten, die fortlaufend zu erwerben, zu erweitern, zu erneuern und manchmal auch erst noch selbst zu erarbeiten sind. Dieses symbolisch repräsentierte Wissen ist die Voraussetzung für das Zurechtfinden in den systemischen Funktionszusammenhängen der Prozesse wie in deren betrieblicher Organisation.

Die Arbeit in Gruppen erfordert Kooperations- und Kommunikationsfähigkeiten, und zwar auch zu den vor-, neben- und nachgelagerten Bereichen und über Hierarchiegrenzen hinweg. Zwar können genaue Auftragsvorgaben gemacht und Betriebsdaten erfaßt werden, jedoch können diese dem Management nur Argumente für Kontrollfragen lie-



fern, denen ebenso Argumente entgegengesetzt werden können, die sich aus den Schwierigkeiten der Produktion ergeben haben. Daher wird die Identifikation der Beschäftigten mit den Unternehmenszielen und ihr Engagement für die effiziente Erfüllung der Arbeitsaufgaben zu einer entscheidenden Größe im betrieblichen Handeln.

#### **Diese Anforderungen haben für die Qualifikationsstruktur gravierende Konsequenzen:**

Es bilden sich auf der Grundlage einer Berufsausbildung differenzierte individuelle Qualifikationsprofile heraus, die sich fortlaufend verändern und erweitern und nicht mehr den Charakter eines nach wenigen Typen gegliederten „Massenartikels“ haben. Zudem gibt es für Jedefrau- und Jedermann-Qualifikationen immer weniger Arbeitsplätze. Beide Entwicklungen zeigen, daß die Beschäftigten immer weniger austauschbar werden. Die Unternehmen können die benötigten Qualifikationen nicht mehr in beliebiger Quantität auf dem Arbeitsmarkt einkaufen.

Diese Individualisierung der Qualifikationen ist eingebunden in eine stärkere horizontale Vernetzung und Verdichtung der Arbeit in Gruppen. In der Gruppenarbeit ist die „universelle Handlungskompetenz“ der einzelnen gefragt. Universelle Handlungskompetenz meint, für ein Feld von Aufgaben spezialisiert zu sein, deren Position, Funktion und Bedeutung für die Gesamtheit aller betrieblich organisierten Aufgaben genau zu kennen sowie die Folgen des eigenen Entscheidens und Handelns abschätzen und verantworten zu können. Diese universelle Handlungskompetenz wird vor allem durch selbstorganisiertes Lernen in der Arbeitsgruppe, der Abteilung und schließlich dem Betrieb erworben. Unter selbstorganisiertem Lernen ist eine bestimmte Anordnung individueller Lernhandlungen zu verstehen, die von den einzelnen Lernenden in enger Kommunikation und Kooperation mit anderen Lernenden und Lehrenden selbständig organisiert werden.

## **Schleichende Auflösung des industriellen Konzepts der Berufsarbeit**

Die Entwicklungen der Qualifikationsstruktur stehen einer engen Regelung der Weiterbildung in Fort- und Weiterbildungsberufen entgegen. Auch wenn zukünftig einige Berufe als zugeschnittene Fachrichtungen „universeller Handlungskompetenzen“ neu geschaffen und weitere Aufstiegsfortbildungen geordnet werden, so ist doch anzunehmen, daß beides eher Ausnahmen bleiben werden.

Die traditionellen Formen der Ordnung von Aus- und Fortbildungsberufen bleiben dem Paradigma der klassischen Industriearbeit verhaftet, das darauf beruht, daß Menschen an einem Ort in einem täglichen Zeitabschnitt regelmäßig zusammentreffen, um ein Pensum hierarchisch organisierter und kontrollierter Arbeit abzuleisten, für das sie zuvor ein geprüftes Bündel an Qualifikationen erworben haben müssen.

In vielen Bereichen des Beschäftigungssystems ist seit einiger Zeit deutlich zu erkennen, daß dieses Paradigma sich schleichend auflöst. Vielleicht wird es in einigen Kernbereichen der industriellen Produktion und im Handwerk, nämlich der unmittelbaren Be- und Verarbeitung materieller Gegenstände, erhalten bleiben. Die Auflösung findet sich vor allem in den Bereichen, in denen Informationen verarbeitet werden. Nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung<sup>2</sup> ist hier bereits die Hälfte aller Erwerbstätigen beschäftigt, und die Tendenz ist steigend.

Die Auflösung der klassischen Industriearbeitsstrukturen geschieht durch

- Flexibilisierung des Arbeitsortes aufgrund der Nutzung integrierter Computer- und Telekommunikationstechniken
- Flexibilisierung der täglichen und jährlichen Arbeitszeit mit Gleitzeit und individuellen Arbeitszeitkonten

- Abbau von Hierarchien und Ausbau von Systemen der Selbstkontrolle
- Flexibilisierung der Aufgabenschneidungen entsprechend individueller Qualifikationsprofile.

Die Technologien für eine völlig neue Organisation der Arbeit stehen bereits alle zur Verfügung. Wie die neuen Formen der Organisation der Arbeit aussehen, mit welchen Risiken sie verbunden und mit welchen Sicherheiten sie ausgestattet sein werden, das ist erst in Ansätzen erkennbar und wird Gegenstand arbeits- und beschäftigungspolitischer Auseinandersetzungen werden.

Verstärkt wird dieser Auflösungsprozeß dadurch, daß in den vergangenen 20 Jahren der Anteil der Industrie an der Gesamtbeschäftigung um 10 Prozent zurückgegangen ist, während der Dienstleistungssektor einen entsprechenden Aufwuchs verzeichnen konnte. Da jedoch im Dienstleistungssektor Automatisierung und Rationalisierung seit geraumer Zeit ebenfalls greifen, ist in Zukunft mit einem weiteren Beschäftigungsausgleich nicht mehr zu rechnen. Auch Multimedia und „Datenautobahnen“ werden dahingehende Hoffnungen nicht erfüllen können.<sup>3</sup>

Die Herausbildung eines neuen Paradigmas gesellschaftlicher Arbeit ist nur eine Frage, wann und unter welchen Voraussetzungen, Bedingungen und gesellschaftlichen Strukturen der Durchbruch erfolgen wird.

## **Folgen für die berufliche Weiterbildung**

Die zentrale These ist, daß die Auflösung der klassischen industriellen Arbeits- und Unternehmensstrukturen

- eine seit den 70er Jahren angestrebte Systematisierung beruflicher Weiterbildung im Bildungssystem und Ordnung von Fortbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz weiter an den Rand drängen wird und



- zugleich zu höheren Anforderungen an die Weiterbildung der Beschäftigten führt, unabhängig davon, ob sie in Vollzeit-, Teilzeit- oder unsicheren Werkvertragsverhältnissen beschäftigt sind.

Welche Aufgaben erwachsen aus diesen gegensätzlichen Entwicklungen für die zukünftige Gestaltung der beruflichen Weiterbildung?

#### **Individualisiertes Lernen versus kooperative Selbstqualifikation**

Weiterbildung wird zum einen stärker in die Verantwortung jedes einzelnen gelegt. So wird die Telearbeiterin dafür verantwortlich sein, daß sie sich die notwendigen Qualifikationen selbst erarbeitet; denn davon wird ihre Leistung und Bezahlung abhängen. Zum anderen wird die Arbeitsgruppe zum Brennpunkt von Weiterbildungsangeboten und zum Dialogpartner bei der Definition der Ziele, Inhalte, Methoden und der Organisation von Weiterbildung. Die zunehmende Komplexität, Vernetzung und Enthierarchisierung der Arbeit führt zu einer Intensivierung der Kommunikation und Kooperation über Telekommunikation und das zunehmend weltweit. Diese virtuelle Zusammenarbeit kann nur funktionieren, wenn jeder Beteiligte seine Spezialqualifikationen durch individualisiertes Lernen und individuelle Erfahrungen erwirbt, sich zugleich aber in kooperativen Lernprozessen universelle Handlungskompetenzen aneignet. – Die verbreitete Seminar- und Schulungsorganisation der Weiterbildung ist weder für individualisiertes noch für kooperatives Lernen geeignet.

#### **Selbstorganisiertes Lernen versus unterrichtliches Lernen**

Betriebliche Aufgaben sind vorgegeben. Dennoch müssen sie von den Beschäftigten selbst redefiniert werden, weil sie anders nicht in der Lage sind, sie effektiv erfüllen zu können. Eine Aufgabe ist ein gefordertes problemlösendes Handeln zur Erreichung eines definierten Zieles, das einem bestimmten

Zweck dient, der in einem betrieblichen Zusammenhang eine wichtige Funktion erfüllt. Aus der individuellen oder kooperativen Auseinandersetzung mit der Komplexität einer Aufgabe erwächst die Motivation, Planung, Durchführung und Kontrolle des Handelns bzw. die Auswahl der Lernziele, Inhalte und Methoden des Lernens. Diese Auseinandersetzung kann durch unterrichtliches Lernen unterstützt werden, jedoch ist das selbstorganisierte Lernen die angemessenere Form. Die speziellen und universellen Kompetenzen zur Erfüllung einer Aufgabe sind der inhaltliche Focus beruflicher Weiterbildung. Alle Diskussionen um Schlüsselqualifikationen, die nicht auf Aufgaben Bezug nehmen, sind insoweit hohle Phrasen. Erst durch den Aufgabenbezug beruflicher Weiterbildung wird das Lernen in die Arbeit integriert. – Die traditionelle Funktionsdefinition der Lehrenden als Vermittler von Wissen steht der erforderlichen kooperativen Unterstützung selbstorganisierten Lernens entgegen.

#### **Aufgabenspezifisches Training versus berufliche Allgemeinbildung**

In den automatisierten Prozessen kommt es darauf an, die erforderlichen Spezialqualifikationen zu erwerben, um die Abstimmung, Optimierung und Perfektionierung der verschiedenen Teilfunktionen angemessen erfüllen zu können. Hierbei geht es nicht nur um die Aneignung neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse, sondern auch um den Erwerb wissenschaftlich fundierter Methoden zu eigener analytischer Tätigkeit, z. B. im Störungsfalle oder für die Theoretisierung protokollierter Erfahrungen bei der Prozeßsteuerung. Jeder einzelne Beschäftigte muß die Bedeutung seiner Einzeltätigkeiten für den Gesamtbetrieb reflektieren, damit er handlungskompetent wird.

Die Voraussetzungen und Bedingungen wie die ökonomischen und ökologischen Wirkungen des betrieblichen Handelns reichen jedoch weit über die betrieblichen Grenzen

hinaus. Die Komplexität und Vernetzung der Prozesse gewinnen gegenwärtig globalen Charakter. Diese Komplexität schlägt auf den einzelnen Arbeitsplatz durch. Für eine aufgabenspezifische Weiterbildung sind diese Faktoren nur unter dem Gesichtspunkt interessant, inwieweit sie die einzelbetriebliche Arbeit beeinflussen. Eine solche Weiterbildung bleibt unzureichend, weil die gesellschaftlichen Voraussetzungen und Wirkungen des betrieblichen Handelns eine ganz andere Qualität haben und nur vom gesellschaftlichen Standpunkt her angemessen reflektiert werden können. – Die verbreitete Einengung beruflicher Weiterbildung auf unmittelbar verwertbares Wissen für spezifische Aufgaben leistet dies nicht.

#### **Weiterbildung durch Erfahrung versus Fortbildungsberufe**

Differenziert und individuell zu erwerbende Qualifikationen können kaum in nach Zielen, Inhalten, Methoden, Zeiten und Orten festgelegten und systematisch organisierten Weiterbildungsgängen erworben und mit zentralisierten Prüfungen zertifiziert werden. Viele Qualifikationen werden zudem durch Erfahrungen in der Arbeit erworben. Sie würden unbeachtet bleiben, obwohl sie mehr Wert sein können als jede organisierte Weiterbildungsmaßnahme. Diese Weiterbildung durch Erfahrung wird weder in allgemein anerkannten Formen zertifiziert noch dokumentiert. Ihre Anerkennung ist allein eine singuläre Angelegenheit glaubhafter Präsentation individueller Qualifikationen und des Vertrauens beim Aushandeln des Arbeitsvertrages.

Weiterbildungs- und Fortbildungsberufe würden hier eine Lösung bringen. Folgerichtig müßte der durchgängige Ausbau eines Systems von aufbauenden Weiterbildungs- und Fortbildungsberufen vorangebracht werden. – Allerdings entstehen dadurch zwei neue Probleme: erstens wird eine Fixierung von Qualifikationsprofilen in Berufen in wachsendem Maße von der dynamischen Ent-



wicklung der Qualifikationsanforderungen wegführen und zweitens wird eine lebensbegleitende Pädagogisierung des Lernens und Arbeitens von der Wiege bis zur Bahre geschaffen – eine für Erwachsene wohl kaum akzeptierbare Vorstellung.

### **Offener Weiterbildungsmarkt versus staatlich geregeltes Weiterbildungssystem**

Die vier skizzierten Spannungsverhältnisse legen den Schluß nahe, daß es kontra-innovativ werden könnte, wollte man den beruflichen Weiterbildungsbereich stärker ordnen, ähnlich dem dualen Ausbildungssystem, oder systematisieren, ähnlich dem schulischen Bildungssystem.

In einer nach marktwirtschaftlichen Regeln funktionierenden Weiterbildung kommen aber meistens nur die einzelbetrieblichen, kurzfristigen und auf spezifische Qualifikationsbedarfe gerichteten Interessen zum Zuge. Es besteht Intransparenz für die Betriebe und die Weiterbildungsinteressenten hinsichtlich der Qualität der Bildungsangebote, des Werts ausgegebener Zertifikate und der Marktgängigkeit der vermittelten Qualifikationsprofile. Dies beeinträchtigt letztlich auch die Realisierung einzelbetrieblicher Interessen. Zudem würden bei einer rein marktwirtschaftlichen Organisation alle jene außerhalb der Weiterbildung bleiben, die beruflich, sozial und finanziell weniger gut situiert sind; die zunehmende Ausgrenzung gering qualifizierter Beschäftigter würde sich weiter verschärfen. – Es werden daher Regelungen gefunden werden müssen, die zwischen offenem Markt und Verstaatlichung liegen.

### **Perspektiven weiterbildungspolitischen Handelns**

Die skizzierten Spannungsverhältnisse machen zweierlei deutlich: Es gibt keine einfachen Perspektiven für weiterbildungspolitisches Handeln, und für eine den Anforderungen gerecht werdende Entwicklung der Weiterbildungsstrukturen müssen Kompromisse ausgehandelt werden:

### **Wahrnehmung öffentlicher Verantwortung**

Öffentliche Verantwortung für die berufliche Weiterbildung tragen alle Beteiligten: Unternehmen, Verbände und Kammern ebenso wie Gewerkschaften, Weiterbildungsanbieter und Staat. Darin hat der Staat eine herausgehobene Funktion aktiv handelnd und meinungsbildend wahrzunehmen, nämlich die pluralen Interessen zu einem Kompromiß zu bringen nach Maßgabe des Allgemeininteresses.

Die Wahrnehmung öffentlicher Verantwortung in der Weiterbildung durch den Staat sollte nicht in einer durchgreifenden und systematisierenden Regulierung bestehen. Der Dynamik der Qualifikationsstrukturen ist es angemessener, die Entwicklung der Weiterbildungsstrukturen durch die Steuerung gestufter Rahmenbedingungen zu verwirklichen. Diese gestuften Rahmenbedingungen müssen sich beziehen auf

- gleiche Zugangschancen für alle, sowohl in der „Fläche“ – z. B. durch Telelernen – wie für die Problemgruppen des Arbeitsmarktes
- die Sicherung der Qualität der Weiterbildungsangebote und den Teilnehmerschutz
- die Transparenz der Weiterbildungsangebote privater oder staatlicher Einrichtungen
- die Vergleichbarkeit anerkannter Zertifikate sowie die generelle Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen
- die Attraktivität der dualen Ausbildung für die Jugendlichen und ihre Eltern durch transparente und anerkannte Aufstiegswege.

Zweifellos bestehen in allen diesen Bereichen Defizite in der Kompromißfindung.

### **Definition von Qualifikationsstufen**

Eine übersichtliche Anordnung weniger Qualifikationsstufen würde sowohl die Anforderungen als auch die zu erwerbenden Qualifikationen für die Beschäftigten und die Unter-

nehmen kalkulierbarer machen. Die Vielfalt erfolgter individueller Weiterbildungen könnte eingeordnet werden, ohne sie in engen Grenzen zu kanalisieren. Wie dies aussehen könnte, zeigt die Meisterebene: Hier treten alle Fachrichtungen und sektoralen Besonderheiten hinter den generellen Qualifikations- und Funktionsvorstellungen zurück, die mit dem Begriff „Meister“ traditionell verbunden sind. Für die Beschreibung der Qualifikationsstufen wären eine Reihe von Kriterien zu entwickeln, die sich an Branchen, Fachrichtungen, Funktionsbildern, Zusatzqualifikationen, Verantwortungsbereichen und Berufserfahrungen orientieren.

Vier Qualifikationsstufen können unterschieden werden:

1. Betriebliche Ausbildung und Teilzeitlehrer- oder Berufsschule **plus** qualifizierende Berufstätigkeit oder Fachschulausbildung **ergibt** Ausbildungsberuf **plus** mittleren Bildungsabschluß.
2. Berufsbegleitende Fortbildung in Weiterbildungseinrichtungen **plus** qualifizierende Berufstätigkeit **ergibt** Fortbildungsberuf **plus** Fachhochschulreife und mit allgemeinbildenden Zusatzkursen die allgemeine Hochschulreife.
3. Vollzeitliches Fachstudium in Fachhochschulen (oder berufsbegleitend in Fernfachhochschulen oder in Berufsakademien) **ergibt** Ingenieur- oder vergleichbare Qualifikation **plus** fachgebundene Einstiegsberechtigung in Hauptstudium an Universitäten und mit Zusatzkursen eine breitere Einstiegsberechtigung.
4. Vollzeitliches Studium in Hochschulen und Universitäten **ergibt** die fachspezifischen akademischen Berufsabschlüsse.

Diese Qualifikationsstufen etablieren eigenständige berufliche Bildungswege bis zu universitären Abschlüssen und anschließenden Promotionen und Habilitationen. Die Durchlässigkeit zum allgemeinen Bildungssystem wird gewährleistet, wenn in jede Stufe eine berufliche Allgemeinbildung einbezogen ist. Die Durchlässigkeit in umgekehrter Rich-



tung, vom allgemeinen in das berufliche Bildungssystem, wäre gegeben, wenn eine entsprechende Aus- und Fortbildung nachgewiesen werden kann. Entscheidend ist jedoch nicht die Durchlässigkeit, sondern der Zugang zu den verschiedenen Qualifikationsstufen aus qualifizierenden Berufstätigkeiten heraus.

### **Verwirklichung beruflicher Allgemeinbildung**

Die Etablierung eigenständiger beruflicher Bildungswege über verschiedene Qualifikationsstufen hinweg erfordert die Integration beruflicher Allgemeinbildung. Sicher werden durch qualifizierende Berufstätigkeiten auch generelle Qualifikationen erworben, jedoch führen sie aufgrund ihrer berufsspezifischen Standpunkte und Bezugsperspektiven – zumindest teilweise – zu anderen Befähigungen, Kenntnissen und Motivationen. Eine materiale Angleichung kann daher nur durch einen Ausbau beruflicher Allgemeinbildung erreicht werden, damit Standpunkte und Blickwinkel erweitert werden. Dabei ist eine völlige Angleichung nicht wünschenswert, weil sonst die besonderen persönlichkeitsbildenden Leistungen der Berufsbildung verlorengehen.

Eine integrierte berufliche Allgemeinbildung sollte auf jeder Qualifikationsstufe branchenspezifische Schwerpunkte haben, die grundlegende Voraussetzungen für die Wahrnehmung aller Aufgaben in den verschiedenen Funktionsbereichen liefern und dazu befähigen, sich die erforderlichen speziellen Kompetenzen jederzeit selbständig anzueignen. Sie sollte dazu beitragen, den Zusammenhang von Produkten und Dienstleistungen mit ihren ökologischen und sozialen Wirkungen, die Perspektiven der Arbeitsgesellschaft sowie das Zusammenwirken von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft zu reflektieren. – Eine solche berufliche Allgemeinbildung könnte auch in Kooperation mit Volkshochschulen,

Fachhochschulen oder Universitäten organisiert werden.

### **Bewertung qualifizierender Berufstätigkeiten**

Durch individualisiertes und differenziertes Lernen in Bildungseinrichtungen wie durch selbstorganisiertes Lernen in Gruppen oder allein zu Hause und durch Erfahrungslernen im Betrieb werden Qualifikationen erworben, die nirgends dokumentiert sind, aber durchaus zum Einstieg in höhere Qualifikationsstufen befähigen. Es ist daher erforderlich, ein Nachweisheft (Weiterbildungspaß) einzuführen, in dem Ausbildungen, Schulbesuche, Zusatzqualifikationen, Weiterbildungsmodule, Aufstiegsfortbildungen, Berufserfahrungen etc. dokumentiert und den vier Qualifikationsstufen zugeordnet werden. Um die Berufserfahrungen für den Erwerb von Abschlüssen anzuerkennen, wird ein flexibler gestalteter Weg für die Bewertung des Gelernten und die Anerkennung von „Bildungszeiten“ noch gefunden werden müssen, insbesondere wenn zunehmend in horizontaler Integration von Lernen und Arbeiten durch multimediale Unterstützung und moderne Formen der Arbeitsorganisation ständig hinzugelehrt wird. Weitere Fragen sind zu klären: Wer gibt den Paß aus? Nach welchen Kriterien müssen die Eintragungen vorgenommen werden? Wer darf die Eintragungen vornehmen? Ein Weiterbildungspaß wäre auch das geeignete Instrument, um die Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung konkret zu dokumentieren und die erworbenen Befähigungen zum Übergang an eine Fachhochschule oder Universität nachzuweisen.

### **Einrichtung von Weiterbildungsagenturen**

Um der Differenzierung und Individualisierung der Weiterbildung Rechnung tragen zu

können, muß ein nach Zielen, Inhalten, Niveaus und Methoden breites Angebot bereitgehalten werden. Dieses Angebot muß zeitunabhängig am Arbeitsplatz, im Lernzentrum oder Zuhause zur Verfügung stehen. Es muß die Bildung von virtuellen Lerngruppen, die Kommunikation mit Tutoren oder mit Experten ermöglichen. Aber auch persönliche Zusammenkünfte müssen möglich sein. All dies läßt sich am besten durch eine Offene Weiterbildungs-Agentur realisieren. Sie könnte sowohl eine größere Nähe der Angebote zum betrieblichen Weiterbildungsbedarf fördern als auch im Zusammenwirken mit öffentlichen Anbietern die berufliche Allgemeinbildung sicherstellen. Sie könnte zugleich weitere Bildungsmarktsegmente öffnen, die die einzelnen Anbieter allein nicht erreichen. Auch die Anbieter von multimedialen Lernprogrammen würden durch eine solche Agentur einen breiteren Markt erreichen können. Dies würde die Entwicklung von Lernprogrammen erleichtern und vor allem deren Qualität positiv beeinflussen. Da Weiterbildungszentren immer stärker auch beratende Funktionen für die Personal- und Organisationsentwicklung der Betriebe übernehmen, würde auch dies eine Aufgabe sein. Eine solche Agentur würde einen entscheidenden Beitrag zur Verbesserung der Markttransparenz leisten können.

#### **Anmerkungen:**

<sup>1</sup> Überarbeiteter Vortrag auf der Arbeitstagung „Berufsbildung“ der Hauptverwaltung der IG Chemie-Papier-Keramik am 24. November 1995 in Bad Mündler. Herrn Dr. Sauter, Leiter der Hauptabteilung „Weiterbildungsforschung“ des BIBB, danke ich für wertvolle Hinweise und Anregungen.

<sup>2</sup> Dostal, W.: Multimedia – Arbeitsmarkt von morgen? In: *ibv*, (1995) 41, S. 3539–3547

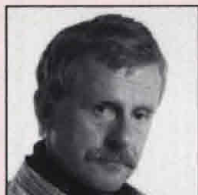
<sup>3</sup> Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Massenmedien trotz neuer Informations- und Kommunikationstechniken kaum verändert. In: *DIW-Wochenbericht*, 62 (1995) 13, S. 269–275



# Neue Medien für das Tischlerhandwerk erleichtern Differenzierung und fördern Gestaltungsfähigkeit

## Klaus Hahne

*Dr. phil., M. A., Berufspädagoge, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 5.1 „Medienentwicklung und Mediendidaktik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin*



**Von Gesellen und Gesellinnen, die in ihrer Ausbildungszeit keine Gestaltungsräume hatten, kann man kaum verlangen, daß sie in ihrer späteren Arbeit im Handwerksbetrieb selbständig zu kreativen Lösungen gelangen. Neue Ausbildungsmittel können dazu beitragen, Fähigkeiten wie Gestaltungs- und Kommunikationsfähigkeit zu fördern, die sich später als Kreativität, Selbständigkeit und Verantwortungsbereitschaft auswirken können. Dazu müssen sie offene individuelle und differenziert einsetzbare Lernangebote enthalten. An zwei Medienentwicklungen soll gezeigt werden, wie Betriebe in der Differenzierung und Modernisierung ihrer Ausbildung gestützt werden können.**

## Ausbildung im Handwerk – krisensichere Zukunftsoption?

Trotz der relativ konjunktur- bzw. krisenunabhängigen Rolle des Handwerks in der dualen Berufsausbildung darf nicht übersehen werden, daß eine solche Ausbildung nicht in jedem Fall einen Einstieg in eine tragfähige Berufs- und Lebensperspektive darstellt. Die hohe Zahl der Ausbildungsabbrecher und derjenigen, die schon kurze Zeit nach ihrer Gesellenprüfung nicht mehr im Beruf tätig sind,<sup>1</sup> sowie die geringe Zahl derer, die im ausbildenden Handwerksbetrieb eine berufliche Karriere machen können, sind unter anderem ein Indiz dafür. Ein weiteres ist die

Tatsache, daß sich Ausbildungswünsche der Auszubildenden häufig nicht mit dem Ausbildungsangebot decken und daß gerade die Handwerksberufe, in denen noch eine große Zahl nicht besetzter Ausbildungsplätze besteht, nicht gerade Berufe mit Zukunftsperspektiven und berufliche Karrieren darstellen, zwingt zu differenzierenden Betrachtungen.

Die Qualität der Ausbildung im Handwerk muß daher hinterfragt werden. Dem Vorteil der handwerklichen Beistellehre, bei der der Lehrling in der Ausbildungszeit zunehmend an der Erfüllung der betrieblichen Kundenaufträge beteiligt wird und die dadurch eine besonders arbeitsplatzorientierte und realitätsgerechte Ausbildung gewährleistet, stehen einige strukturelle Nachteile gegenüber. Es ist nur wenig Raum für eine systematische, nach pädagogischen Gesichtspunkten gegliederte Berufsbildung vorhanden. Dieser Mangel soll durch die überbetriebliche Unterweisung kompensiert werden.

Eines der wichtigsten Probleme einer differenzierten subjekt-orientierten beruflichen Bildung auch im Handwerk ist die Notwendigkeit, angesichts der höchst unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen und Leistungsvermögen der Auszubildenden ein jeweils optimal förderndes und motivierendes Ausbildungsangebot zu entwickeln. Im Handwerk finden sich Auszubildende ohne Hauptschulabschluß genauso wie Abiturienten mit weiterführenden beruflichen Ausbildungswünschen. Sie stoßen auf einen betrieblichen Ausbildungsalltag, der zwar durch

die Differenziertheit seiner Kundenaufträge und durch die persönlichen Verhältnisse zwischen ausbildenden Gesellen, Meistern und den Auszubildenden gute Voraussetzungen hat, diesen Unterschiedlichkeiten Rechnung zu tragen. Diese werden jedoch durch mangelnde pädagogische und psychologische Kenntnisse der nebenberuflichen Ausbilder im Handwerk oft unzureichend genutzt.

Die Spezialisierung vieler Ausbildungsbetriebe (z. B. im Tischlerhandwerk) macht es schwer, die ganze Bandbreite des Berufsbildes zu vermitteln. Die Kompensation enger betrieblicher Spezialisierungen (z. B. Kunststoffenster- und Türenfertigung) kann durch den Ausbildungsverbund mehrerer Betriebe sowie durch den Einsatz neuer Ausbildungsmittel geleistet werden. Die individuelle Ausbildungsqualität der ausbildenden Betriebe ist höchst unterschiedlich und hängt von der jeweiligen Betriebsphilosophie ab.

## Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung – ohne Auswirkung für das Handwerk?

Das Handwerk ist mit seinem Beharren auf der Beistellehre und der Vierstufenmethode im wesentlichen von den didaktisch-methodischen Änderungen der Berufsbildung unberührt geblieben. Diese Änderungen, die unter den zentralen Diskussionsbegriffen wie der Subjektorientierung, der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen oder der Befähigung zum selbständigen Planen-Durchführen-Kontrollieren diskutiert werden, haben jedoch reale Ursachen z. B. durch Veränderung der Arbeitsorganisation und Produktionsweise sowie durch den Einzug neuer Technologien.<sup>2</sup>

In der betrieblichen Ausbildung von gewerblich-technischen Berufen im industriellen

Bereich vollzog sich ein Paradigmenwechsel in der Ausbildung, indem die hauptsächlich in Lehrgängen organisierte Grund- und Fachbildung ergänzt und partiell ersetzt wurde durch projektbezogene, dezentrale arbeitsplatzorientierte und ganzheitlichere Ausbildungsformen. Dabei ging es nicht mehr ausschließlich um den Erwerb beruflicher Qualifikation im engeren Sinne, sondern im weiteren auch um die Herstellung einer allgemeinen beruflichen Handlungskompetenz in einer sich wandelnden Arbeitswelt.

Zur Zeit vollzieht sich in der Theoriediskussion der Berufsbildung eine Trendwende, wonach nicht mehr mit Qualifikationen an eine für sich gesetzte Technikentwicklung angepaßt werden soll, sondern vielmehr eine durchgängige Befähigung zur humanen und sozialen Technikgestaltung das eigentliche Ziel von Berufsbildung sein muß.<sup>3</sup> Für das Handwerk hätte dies die Konsequenz, daß das neue Ziel einer Ausbildung im Handwerk die Befähigung zur umfassenden Gestaltung des Kundenauftrages unter Einbezug von gestalterischen, kommunikativen, sozialen, ökonomischen und ökologischen Kompetenzen sein müßte.

Der allgemeine Paradigmenwechsel in der beruflichen Bildung und die didaktisch-methodische Neugestaltung der Ausbildung fanden in der Berufsbildungsarbeit des Handwerks lange Zeit wenig Resonanz. In vielen, gerade auch kleineren Handwerksbetrieben gab es immer schon eine individualisierte und teilweise hochwertige, auftragsorientierte Ausbildung mit anspruchsvollen Produkten und oft auch gestalterischen Elementen. Gegenüber den berufspädagogischen Neuerungen aus den Lehrwerkstätten der Industrie konnte das Handwerk zunächst oft wie der „Swinegel dem Hasen“ im Märchen sagen „ich bin all da“. Damit zeigte das Handwerk zwar zurecht auf, daß die Methode von formalisierten Lehrgängen zumindest in der betrieblichen Ausbildung des Handwerks nie zum Problem geworden war und

daher auch nicht durch eine andere pädagogische Organisationsform abgelöst werden mußte. Andererseits wurde nicht erkannt, welche Chancen der Qualitätssteigerung sich aus der partiellen Übernahme neuer Lernkonzepte ergeben könnte.

Sicher war auch das Fehlen von hauptamtlichen Ausbildern und einer ausgeprägten pädagogisch organisierten Berufsbildungsstruktur im Handwerk eine Ursache für das Ausbleiben der Diskussion über neue Formen beruflicher Bildung. Die zentrale These lautet daher: Da im Handwerk kaum hauptamtliche Ausbilder wirken, werden Medien benötigt, die den Betrieben helfen können, ihre Ausbildung zu verbessern. Dies betrifft die Substitutionsfunktion von Medien.

### Was sollte bei einer zukunftsorientierten Aus- und Weiterbildung im Tischlerhandwerk beachtet werden?

Im Tischlerhandwerk haben die Diskussion um die neue Ausbildungsordnung und die Plädoyers für eine Verschränkung von Erstausbildung und vertiefender Weiterbildung deutlich gemacht, daß eine attraktive Ausbildung von folgenden Voraussetzungen auszugehen hat:<sup>4</sup>

- Die Auszubildenden setzen sich nicht mehr aus relativ homogenen Ausbildungsgruppen zusammen, die mit 15 oder 16 Jahren ihre Ausbildung beginnen, sondern die Auszubildenden weisen unterschiedliche, allgemeinbildende Abschlüsse auf. Unter ihnen befinden sich benachteiligte Jugendliche ohne Hauptschulabschluß ebenso wie Realschüler und Abiturienten; das Alter der Auszubildenden streut entsprechend von 16 bis 20 Jahren beim Ausbildungsanfang. Viele Auszubildende sind nicht mehr bereit, die wesentlichen althergebrachten handwerklichen Tugenden ungefragt zu akzeptieren. Eine einheitliche Ausbildung für alle müßte zumindest um differenzierende Angebote ergänzt werden, um diesen Faktoren Rechnung zu tragen.



- Das Tischlerhandwerk als gestaltendes Handwerk muß sich auf neue individuelle und innovative Gestaltungen von Kundenaufträgen und eine größere Erzeugnisvielfalt besinnen, um sich von der Serienfertigung aber auch den zunehmenden Kleinstserienmöglichkeiten der Industrie abzuheben.

- Das Management des Kundenauftrages im Tischlerhandwerk verlangt nach neuen planerischen und kommunikativen Kompetenzen, um die gestalterischen und individuellen Lösungen, die das Handwerk gegenüber dem Kunden anzubieten hat, auch einzusetzen und transparent zu machen und so im Wettbewerb zu bestehen.

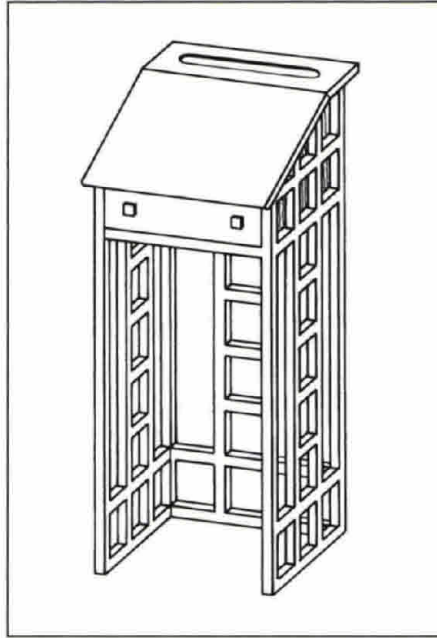
- Das selbständige Lernen wird in einer zukunftsorientierten Ausbildung im Vordergrund stehen. Dazu müssen Medien und Ausbildungsunterlagen entwickelt werden.

Natürlich können neue Ausbildungsmittel nicht alle Probleme einer zukunftsorientierten Ausbildung im Handwerk lösen. Sie können aber den Betrieben helfen, Ausbildungsmängel zu beseitigen und ihre Ausbildungsqualität zu verbessern.

**Beispiel 1: Die BIBB-Aufgabenreihe nach dem Leittext-Konzept „Möbelbau II“**

Die seit den siebziger Jahren für das Tischlerhandwerk entwickelten Medien waren nach dem „Werkstückkonzept“ aufgebaut. Danach sollten mit einer Abfolge von motivierenden Werkstückvorlagen und ausführlichen Anleitungen zu ihrer Herstellung Themen des Ausbildungsrahmenplanes „umgesetzt“ und die Lernenden dabei von der dauernden Anleitung des Ausbilders unabhängiger werden. Mit dem neuen Medium „Möbelbau II“<sup>5</sup> führte das BIBB ein produktorientiertes Leittextkonzept für das Tischlerhandwerk ein, bei dem das „Werkstückkonzept“ wesentlich modifiziert worden ist.

Ein **Schwerpunkt der Innovation** lag in der Entwicklung und Erprobung von Ideen zum



Gestaltungsbeispiel für Stehpult

Möbelbau, die auch von ihren gestalterischen Ansprüchen und von ihrer konstruktiven Umsetzung her als innovativ bezeichnet werden konnten und die im Sinne eines offenen Mediums mit Gestaltungsvarianten und konstruktiven Alternativen versehen wurden.

Der **zweite Innovationsschwerpunkt** lag in der für die betriebliche Ausbildung des Tischlerhandwerks entwickelten Leittextstruktur. Diese unterschied sich in mehrfacher Hinsicht von einem Konzept, welches analog zu den Leittextentwicklungen in der industriellen Ausbildung bei der Jugendberufshilfe in Essen, für den Einsatz in der außerbetrieblichen Ausbildung im Benachteiligtenprogramm, entwickelt worden war.<sup>6</sup>

Die in Essen entwickelten Projekt- und Auftragsstypenleittexte enthalten im wesentlichen als „Leitfragenkonzept“ eine umfangreiche Fragenabfolge zum richtigen – auch theoretischen – Verständnis und zur praktischen Bewältigung eines Auftragsstyps. Die Informationen zur Beantwortung der Leitfragen sollen sich dann die Ausbildungsgruppen mit Hilfe ihres Ausbilders und bereitzustellender Fachliteratur selbst erarbeiten.

Im BIBB-Medium „Möbelbau II“ steht der Leittext als Kopiervorlage im Zentrum einer Sammlung von Vorschlägen, bei der Ausbilder und Auszubildende sich geeignete Stücke bzw. Ideen für Möbel auswählen und variieren können, um sie dann nach der Leittextmethode zu fertigen. Der Beitrag des produktbezogenen Leittextes besteht in einer Hilfe zur konsequenten Planung und Strukturierung des Arbeitsvorhabens mit den vorgefertigten Zeichnungsunterlagen. Leitfragen zur Information enthalten eine Vergewisserung über den Arbeitsauftrag (Wie lautet der Arbeitsauftrag?) sowie Fragen nach Aufgaben und Funktionsbestimmungen des Bauteils und nach Unklarheiten. Elemente der Planung und Entscheidung sind dann Stückliste und Arbeitsablaufplan. Für die Phase der Kontrolle und Bewertung gibt es eine Bewertungstabelle, die sowohl durch die Auszubildenden selbst als auch durch die Ausbilder ausgefüllt und verglichen werden sollte, um die Befähigung zur realistischen Einschätzung der geleisteten Arbeit durch die Auszubildenden selbst zu fördern.

Der Leittext ist recht kurz, was der Schreibverdrossenheit vieler Lehrlinge entgegenkommt. Die starke Verbindung von Theoriewissen und Praxisanteilen, wie sie bei Leittexten nach dem Essener Konzept deutlich wird, fehlt diesem pragmatischen Ansatz.

Mit den genannten Elementen erleichtert der Leittext die Kommunikation über die optimale Planung, Durchführung und Bewertung einer komplexen Arbeit zwischen Auszubildenden untereinander und mit den Ausbildern. Ein Schwerpunkt des „Möbelbau II“ liegt in der konkreten Unterstützung bei der Planung und Anfertigung des Gesellenstückes. Daher ist der Zeitaufwand für die in dem Band enthaltenen Vorschläge für Möbelstücke teilweise recht erheblich. Spezialisierte Betriebe außerhalb des Bereichs „Möbelbau“ haben mit dem Einsatz des „Selbstlernmediums“ „Möbelbau II“ die Möglichkeit, ihre Ausbildungsdefizite in diesem Bereich zu



Gut gestaltete Projektideen stehen neben Fehllösungen

kompensieren und beim Gesellenstück Hilfe anzubieten.

**Beispiel 2: Die BIBB-Sammlung „Projektarbeiten und Holzübungsstücke“ für das Tischlerhandwerk**

Bei der Entwicklung der Sammlung „Projektarbeiten und Holzübungsstücke“<sup>7</sup> stand die Suche nach kleinen „pfiffigen“ Stücken im Vordergrund, die sich sowohl durch Formgebung, hohe Funktionalität, Gebrauchswert und Originalität auszeichnen sollten als auch durch geringen Zeit- und Materialaufwand bei ihrer Herstellung. Es sollten Holzarbeiten sein, die Auszubildende beim Umgang mit Holz motivieren und die nach der Fertigstellung verkauf- oder verschenkbar sind. In allen einschlägigen Fachzeitschriften des Tischlerhandwerks wurde ein Wettbewerb ausgeschrieben. Eine Jury von Repräsentanten des Tischlerhandwerks, von Praktikern aus Betrieben und Berufsschule sichtete und bewertete die eingesandten Vorschläge. Viele Ideen wurden, weil ihre didaktische Brauchbarkeit noch unklar war, mehrfach in betrieblichen, außer- und überbetrieblichen sowie schulischen Einrichtungen in der Tischlerausbildung erprobt. Die in der Erprobung ge-

fundenen Ergebnisse und die Abwandlung der Varianten wurden in die Sammlung aufgenommen.

Die Sammlung ist als offenes Medium konzipiert worden. Es kann nicht mehr um den Nachbau vorgeschriebener Stücke gehen, sondern bereits zu Beginn der Ausbildung müssen Funktions- und Gestaltungsüberlegungen angeregt werden durch das Darbieten von Alternativen, zwischen denen es sich begründet zu entscheiden gilt. Durch konstruktive und gestalterische Varianten kann das Urteils-, Gestaltungs- und Kommunikationsvermögen angeregt und entwickelt werden. Im Sinne eines offenen Mediums können die „Planungswerkzeuge“ des Tischlers, also die Leitfragen, die Stücklisten und auch die Arbeitsablaufpläne zumindest für die leistungstärkeren Jugendlichen im wesentlichen als selbstauszufüllende Planungsüberlegungen als Strukturhilfe angeboten werden. Für Leistungsschwächere müssen mehr konkrete Fertigungshilfen gegeben werden. Die ausgewählten Ideen für Werkstücke und Möbel mußten zuallererst gestalterischen und innovativen Kriterien genügen; daß man an ihnen bestimmte Holzverbindungen gemäß des

Ausbildungsrahmenplanes lernen kann, trat demgegenüber deutlich zurück.

Die Befähigung zur Auseinandersetzung mit einer Gestaltungsidee und ihrer Umsetzung in einer tischlerischen Konstruktion darf nicht erst mit dem Gesellenstück beginnen. Jedes gedankenlos nachgebaute Übungsstück, welches von Funktionserfüllung und Gestaltung her hinter vorhandene Produkte von Serienherstellern zurückfällt, stumpft das Gestaltungsempfinden ab und sollte von daher aus der Ausbildung verschwinden. So versucht die Sammlung bereits von den ersten Ausbildungswochen an kleine pfiffige Übungsstücke mit hohem Gebrauchs- und Motivationswert anzubieten, mit denen sich die Auszubildenden auseinandersetzen können und an denen ihre Identifikation mit dem Tischlerhandwerk und seinen Gestaltungsmöglichkeiten wachsen kann.

Mit der dargestellten „Philosophie“ erfüllt die Sammlung einen pädagogischen Anspruch, der mit dem Projektbegriff<sup>8</sup> verbunden ist, der darin besteht, daß es sich bei Projekten nicht um den bloßen Nachvollzug vorgegebener technischer Konstruktionen han-



deln darf, sondern daß sowohl im Weg als auch in der Bestimmung des Produktes selbst Freiheitsgrade gegeben sein müssen, die durch die Lernenden selbst ausgefüllt werden können.

Die Eignung der BIBB-Sammlung für eine individuelle Förderung der Auszubildenden wurde durch folgende Strukturmerkmale abgesichert:

- Die Bandbreite der gesammelten Ideen reicht von einfachen Stücken, die in Handarbeit in den ersten Wochen hergestellt werden können, bis zu komplexen Projektideen wie z. B. einem Notenständer oder einer Staffelei. Je nach Können und Fortschritt der Auszubildenden können so entsprechende Projektideen ausgewählt werden.

- Die Projektideen sind jeweils unterschiedlich weit konkretisiert. Es gibt Projektideen, die nur als Faustskizze oder Foto visualisiert sind, und es gibt Projektideen, die bis hin zu Vorschlägen für die Stückliste und den Arbeitsablaufplan und die konstruktiven Details weit entwickelt sind. Je nach der Leistungsfähigkeit der Auszubildenden können die Ausbilder die Umsetzung einer Idee oder das Nachvollziehen weitgehend konkretisierter Projektvorschläge zum Ausbildungsangebot machen.

- Gut gestaltete Projektideen stehen neben gestalterischen Fehllösungen. Die Fehllösungen haben nach unserer Erfahrung oft einen höheren Aufforderungscharakter für die Auszubildenden als die besonders gelungenen Konstruktionen, bei denen kaum etwas zu verbessern ist.

- Das Ausmaß der Vorgaben (wie z. B. Zeichnungen, Detailzeichnungen, Stücklisten) kann bei den Vorschlägen variiert werden. Leistungsstärkere Auszubildende entwickeln die Fertigungsunterlagen selbst, leistungsschwächere erhalten vollständigere Unterlagen.

Gegenüber dem Leittext „Möbelbau II“ konnte das Leitfragenkonzept erheblich weiterentwickelt und differenziert werden. Es gibt zwei Leittextvarianten:

Eine offenerere für besonders gestaltungswillige Auszubildende beschäftigt sich mit der wichtigen Phase der Auseinandersetzung, mit der Projektidee. Sie enthält Leitfragen zu den gewünschten Produkteigenschaften (Anforderungsliste), den Besonderheiten, Funktionslösungen und zu konstruktiven Umsetzungen. Erst wenn hier durch den Zugriff sowohl auf eigene als auch auf vorhandene Lösungsideen eine nachvollziehbare und kommunizierbare Entscheidungsvorlage geschaffen wird, kann wiederum in Kommunikation mit Kollegen, Meistern oder „Kunden“ eine Entscheidung über den besten Entwurf getroffen werden.

Eine zweite, einfachere Variante enthält nur wenige Leitfragen nach der Entscheidung für eine Projektidee und den für ihre Realisierung notwendigen Unterlagen.

Danach werden beide Varianten zusammengeführt in der Planungsphase, in der – wie schon am „Möbelbau II“ beschrieben – die Bestimmung der Planungsziele sowie die Klärung von Stücklisten, Arbeitsablaufplänen und anderes im Vordergrund stehen. Mit den Differenzen zwischen den Planungsunterlagen und den in der konkreten Fertigung aufgetretenen Abweichung von diesen, beschäftigt sich ein weiteres Bündel von Leitfragen. Gerade diese Differenzen sind eine wesentliche Basis für handwerkliches Arbeiten und handwerkliche Erfahrung, womit aber keinesfalls ein Plädoyer für freies Improvisieren nach dem „try and error-Prinzip“ gemeint ist. Nach wie vor geht die Leittextidee „der vollständigen Handlung“ davon aus, daß die richtige und vollständige Planung eine Bedingung der bestmöglichen Arbeitsdurchführung ist. Differenzierte Beurteilungsblätter zur kritischen Selbstbeurteilung und zur Beurteilung durch den Ausbilder schließen den Leittext ab.

## Zusammenfassung

Mit den neuen Medien kann nicht nur eine Qualitätssteigerung in der Ausbildung bewirkt werden, sondern es können auch neue Ideen im Handwerk verbreitet werden, die der Kundenbetreuung, der betrieblichen Werbung und der Erweiterung der Erzeugnisvielfalt dienen.

Eine Qualifizierung mit innovativen Vorschlägen und Projekten bewirkt mehr, weil die Ermüdung, die die Beschäftigung mit langweiligen und konventionellen Übungsstücken mit sich bringt, durch Anregungen zu mehr Kreativität und schöpferischem Potential ersetzt wird, weil mit ihr eine Sensibilisierung der Betriebe für „pißfiffe“ Lösungen einhergeht und weil eine vertiefte Identifikation mit dem Beruf und seinem Werkstoff erreicht werden kann.

Diskussionen über die Medienverwendung während der Lehrlingswarte-Tagungen der Landesinnungsverbände in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen und Bayern haben gezeigt, daß viele Praktiker klare Erwartungen und Vorstellungen vom Einsatz solcher Medien haben:

- Differenzierte Förderungsmöglichkeiten durch Auswahl und Umfang der Vorgaben
- Leichtere und individuelle Förderung benachteiligter Jugendlicher und besonders begabter Auszubildender durch gezielten Einsatz
- Förderung der Selbständigkeit der Auszubildenden durch Anleitung zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der eigenen Arbeit
- Möglichkeit der Kompensation betriebsbedingter Spezialisierungen, um die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen nach dem Ausbildungsrahmenplan abzudecken
- Unterstützung der Arbeit der Prüfungsausschüsse durch zahlreiche Anregungen für Arbeitsproben bei Zwischen- und Gesellenprüfungen.

## Anmerkungen:

<sup>1</sup> Vgl. Schöngen, K. (Hrsg.): *Berufseinstieg unter schwierigen Rahmenbedingungen*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin und Bonn 1994 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 185)

<sup>2</sup> Vgl. Laur-Ernst, U. (Hrsg.): *Neue Fabrikstrukturen – Veränderte Qualifikationen*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin und Bonn 1990 (Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 8)

<sup>3</sup> Vgl. Heidegger, G.; Rauner, F.: *Berufe 2000. Berufliche Bildung für die industrielle Produktion der Zukunft*. MAGS (Hrsg.). Düsseldorf (Mensch und Technik – Sozialverträgliche Technikgestaltung)

<sup>4</sup> Vgl. zum folgenden Kau, W. u. a.: *Szenario 2000 des Qualifikationsbedarfs im Tischlerhandwerk*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin und Bonn 1992 (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 150)

<sup>5</sup> *Möbelbau II*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin und Bonn 1992

<sup>6</sup> Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): *Leittexte für die Ausbildungspraxis Tischlerausbildung*

<sup>7</sup> Domann, P.; Hahne, K. (Hrsg.): *Projektarbeiten und Holzübungsstücke*. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin und Bonn 1994

<sup>8</sup> Vgl. Hahne, K.: *Bedeutung und Reichweite der Projektorientierung in der Ausbildung des Handwerks*. In: BWP 22 (1993) 5, S. 3–8

## Beschäftigungschancen von ostdeutschen Fachkräften im ersten Jahr nach Ausbildungsabschluß

Heidrun Tuschke  
Joachim Gerd Ulrich  
Gisela Westhoff

**Für junge Fachkräfte wird es zunehmend schwieriger, im Anschluß an ihre Berufsausbildung eine Beschäftigung zu finden. Das Bundesinstitut für Berufsbildung befragte 850 Ostdeutsche nach ihren Erfahrungen im ersten Jahr nach Ausbildungsabschluß. Ihre Antworten ergeben ein sehr differenziertes Bild: Relativ günstige Perspektiven hatten diejenigen, die ihre Ausbildung in einem Betrieb absolvierten. Die außerbetrieblich Ausgebildeten wurden dagegen in der Mehrzahl der Fälle zunächst einmal arbeitslos.**

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung schätzt die Zahl der Personen, die sich 1994 in Ostdeutschland unmittelbar nach einer erfolgreichen Ausbildung im dualen System arbeitslos meldeten, auf 30 000.<sup>1</sup> Dies waren, bezogen auf die 108 100 erfolgreichen Prüfungsteilnehmer desselben Jah-

res, 28 Prozent (Quote im Westen: 19 Prozent). 1995 stieg die Zahl der Arbeitslosenzugänge aus einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung auf etwa 33 000 an; somit dürfte die Quote der Arbeitslosigkeit unmittelbar nach Ausbildungsende wiederum bei 30 Prozent liegen.

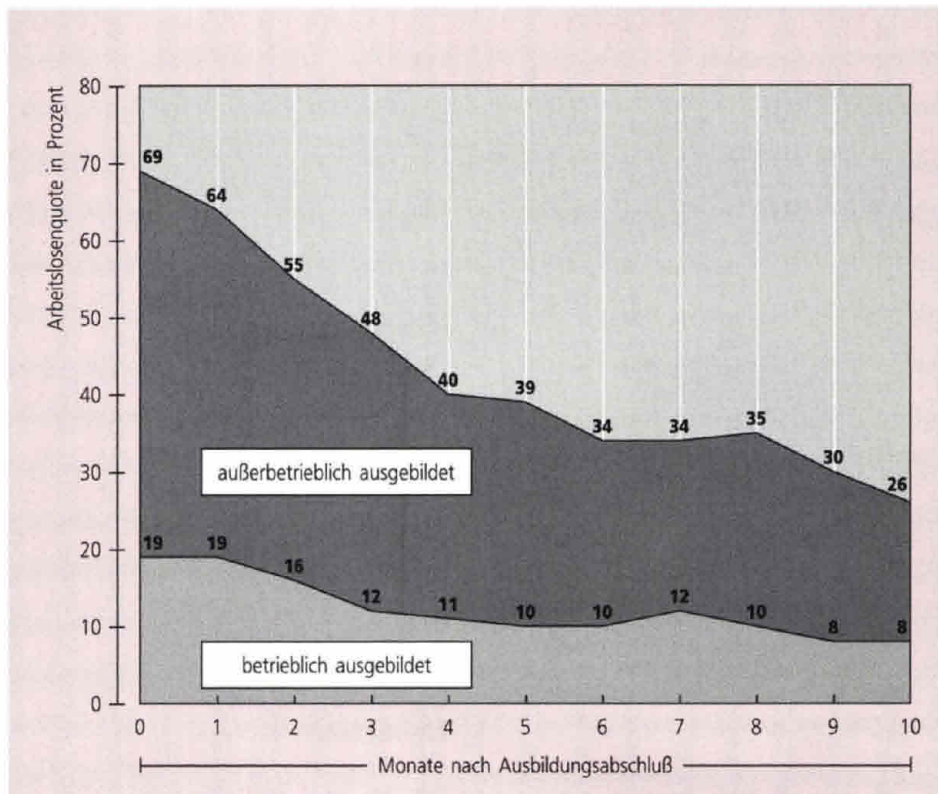
Das Bundesinstitut für Berufsbildung befragte von November 1995 bis Januar 1996 850 ostdeutsche Fachkräfte nach ihren Erfahrungen im ersten Jahr nach Ausbildungsabschluß.<sup>2</sup> Bis auf wenige Ausnahmen hatten die jungen Fachkräfte ihre Ausbildung 1991 begonnen und zwischen 1994 und 1995 abgeschlossen. Zwar hätte mit 87 Prozent der weitaus größte Teil gern nach der Ausbildung im erlernten Beruf gearbeitet, aber 37 Prozent aller Befragten blieben ohne irgendein Übernahmeangebot. Nur 43 Prozent wurde in Aussicht gestellt, unbefristet und als Fachkraft übernommen zu werden. Weiteren 17 Prozent wurde zumindest eine befristete Übernahme als Fachkraft und den restlichen drei Prozent eine An- bzw. Ungelemtentätigkeit angeboten.

Unmittelbar nach Ausbildungsabschluß wurden zunächst einmal 28 Prozent der Befragten arbeitslos. Die Anteile variierten stark nach dem Geschlecht (Frauen: 43 Prozent, Männer: 19 Prozent) und nach den einzelnen Ausbildungsberufen (z. B. Maurer: 14 Prozent, Elektriker: 19 Prozent, Warenkaufleute: 43 Prozent, Bürokaufleute: 58 Prozent). Daß insbesondere Frauen und Absolventen aus den kaufmännischen Berufen arbeitslos wurden, hing wiederum mit dem überdurchschnittlich hohen Anteil an außerbetrieblicher Ausbildung in diesen Gruppen zusammen.

Tatsächlich bildete die Art und Weise, wie die Ausbildung durchgeführt wurde – betrieblich oder aber aufgrund des Lehrstellenmangels überwiegend in einer außerbetrieblichen Einrichtung – den entscheidenden Faktor für die Beschäftigungschancen im ersten Jahr nach



Abbildung: **Arbeitslosigkeit nach erfolgreichem Ausbildungsabschluß**  
Entwicklung in den ersten 10 Monaten



Quelle: Befragung von 850 ostdeutschen Ausbildungsabsolventen (BIBB-Forschungsprojekt 1.5010)

Ausbildungsabschluß. So betrug der Arbeitslosenanteil unter den betrieblich ausgebildeten Fachkräften unmittelbar nach Ausbildungsabschluß lediglich 19 Prozent und reduzierte sich in den nachfolgenden zehn Monaten auf acht Prozent (siehe Abbildung). 71 Prozent der betrieblich Ausgebildeten gaben an, unmittelbar nach Abschluß im erlernten Beruf gearbeitet zu haben (zehn Monate später: 61 Prozent). Die relativ günstigen Beschäftigungschancen für diese Fachkräfte deuten darauf hin, daß die Betriebe ihre Auszubildenden zu einem sehr hohen Anteil bedarfsorientiert eingestellt hatten.

Für die außerbetrieblich ausgebildeten Fachkräfte war dagegen die Situation mit großem Abstand schwieriger. Zunächst einmal wurden 69 Prozent arbeitslos (siehe Abbildung); nur 22 Prozent begannen unmittelbar nach Ausbildungsende mit einer Arbeit im erlernten Beruf.

Zwar baute sich der Arbeitslosenanteil in den nachfolgenden zehn Monaten auf 26 Prozent ab, aber dies geschah nur selten aufgrund einer nachträglichen Einmündung in den erlernten Beruf: Auch zehn Monate später arbeiteten nur 31 Prozent in ihrem Ausbildungsberuf, während weitere 18 Prozent einer anderen Arbeit nachgingen, sich zwölf Prozent in Aus- und Weiterbildung befanden und 13 Prozent den Wehr- und Zivildienst ableisteten oder sonstiges (z. B. Hausfrau) taten.

Die Ursache für die besonderen Integrationsprobleme der außerbetrieblichen Ausbildungsabsolventen dürften weniger in der Qualität dieser Ausbildung liegen (die von den jungen Fachkräften im Gegenteil überdurchschnittlich gut bewertet wurde) als vielmehr darin, daß es sich bei der außerbetrieblichen Ausbildung zumeist um eine Qualifizierung über den konkreten Bedarf handelt.

Rückblickend würden, wenn sie nochmals die Wahl hätten, 66 Prozent aller Befragten erneut eine Ausbildung im dualen System anfangen. 28 Prozent würden eine schulische Ausbildung beginnen, vier Prozent sofort eine Arbeit suchen und die restlichen zwei Prozent sonstiges tun. Von denen, die erneut mit einer dualen Ausbildung beginnen würden, würden sich wiederum 44 Prozent für denselben Beruf und für dieselbe Ausbildungsstätte entscheiden, 20 Prozent für denselben Beruf, aber woanders, und die restlichen 36 Prozent für einen anderen Beruf.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Vgl. Schober, K.: Keine Entwarnung an der zweiten Schwelle. IAB-Kurzbericht Nr. 5 vom 25. 4. 1995.

<sup>2</sup> Forschungsprojekt 1.5010: Ausbildung, berufliche Integration und Weiterqualifizierung von Berufsanfängern in den neuen Bundesländern und in Berlin (Ost). Vgl. Ulrich, J. G.; Westhoff, G.: Die Ausbildung absolviert, den Umbruch auch? In: BWP 23 (1994) 4, S. 16-21; Ulrich, J. G.: Außerbetriebliche Ausbildung für marktbenachteiligte Jugendliche. In: BWP 24 (1995) 4, S. 24-28

**Berufsbildung  
in Wissenschaft  
und Praxis**

**25. Jahrgang  
Heft 3  
Mai 1996**

**HERAUSGEBER**

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
Der Generalsekretär, Dr. Hermann Schmidt  
Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin, und  
Friesdorfer Straße 151–153, 53175 Bonn

**REDAKTION**

Henning Bau (verantwortl.), Karin Elberskirch,  
Claudia Gelbicke, Berlin,  
Telefon (0 30) 86 43-22 40/22 19/26 13

**BERATENDES REDAKTIONSGREMIUM**

Dr. Peter Dehnbostel, Dr. Agnes Dietzen,  
Henrik Schwarz, Gisela Westhoff

**GESTALTUNG**

Hoch Drei, Berlin, Adam

**VERLAG, ANZEIGEN UND VERTRIEB:**

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld  
Fax 05 21/9 11 01 79, Tel. 05 21/9 11 01-26

**ERSCHEINUNGSWEISE + BEZUGSPREISE**

Zweimonatlich  
Einzelheft 15,— DM  
Jahresabonnement 64,50 DM  
Auslandsabonnement 73,— DM  
zuzüglich Versandkosten

**KÜNDIGUNG**

Die Kündigung kann bis drei Monate vor  
Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

**COPYRIGHT**

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrecht-  
lich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise,  
nur mit Genehmigung des Herausgebers.

**MANUSKRIPTE, BEITRÄGE UND REZENSIONEN**

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung  
der Redaktion als angenommen. Namentlich  
gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt  
die Meinung des Herausgebers dar. Un-  
verlangt eingesandte Rezensionsexemplare  
werden nicht zurückgesandt.

ISSN 0341–4515

**KARLHEINZ MÜLLER**

AEG Aktiengesellschaft Bildung  
60591 Frankfurt/Main

**DR. ANDREAS SCHAARSCHUCH**

Universität Bielefeld  
Fakultät für Pädagogik  
Postfach 10 01 31  
33501 Bielefeld

**DR. HERMANN BENNER**

**DR. DIETER BUSCHHAUS**

**DR. KLAUS HAHNE**

**DR. RICHARD KOCH**

**DR. DAGMAR LENNARTZ**

**DR. JOCHEN REULING**

**DR. EDGAR SAUTER**

**DR. RUDOLF WERNER**

**DR. GERHARD ZIMMER**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Fehrbelliner Platz 3  
10707 Berlin

**DR. GISELA FELLER**

**FOLKMAR KATH**

**HEIDRUN TUSCHKE**

**DR. JOACHIM GERD ULRICH**

**GISELA WESTHOFF**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Friesdorfer Str. 151/153  
53131 Bonn



Wir suchen zur Weiterentwicklung des beruflichen Bildungswesens in

## Saudi-Arabien

# Deputy General Advisor

**Ihre Aufgabe:** Unterstützung des General Advisor in der Beratung der zentralen Berufsbildungsbehörde in Riyadh, insbesondere deren Leitung, in der Koordination und Führung des deutschen Beraterteams und als Abwesenheitsvertreter; Beratung zur Weiterentwicklung des saudischen

Berufsbildungssystems; Evaluation und Follow up von Planungsarbeiten; PR-Arbeit und Berichtswesen.

**Ihre Qualifikation:** Hochschulabschluß in einer Ingenieurwissenschaft oder einer beruflichen Fachrichtung und Berufspädagogik, möglichst auch Promotion;

langjährige Erfahrung in der Erforschung und Beratung von beruflicher Aus- und Weiterbildung und Erfahrungen in Forschung und Lehre im Hochschulbereich; Erfahrung in Führungsfunktionen; gute englische Sprachkenntnisse in Wort und Schrift; Verständnis für fremde Kulturen.

# Berater Computertechnologie

**Ihre Aufgabe:** Weiterentwicklung des Ausbildungsganges Computertechnologie am Technical College Buraydah; Beratung der saudischen Counterparts bei der Umsetzung des bestehenden Curriculums; Entwicklung von Lehr- und Lernmitteln; Unterstützung bei der Beschaffung und Einrichtung neuer Ausstattungen;

Beratung bei der Nutzung und Weiterentwicklung eines campusweiten Computernetzwerkes für Lehr- und Verwaltungsaufgaben.

**Ihre Qualifikation:** Hochschulstudium in Elektronik/Informatik und Berufspädagogik (möglichst auch Referendariat), Spezialisierung in Software-Entwicklung;

Kenntnisse in objektorientierten Computersprachen, in Windows-Umgebung und in Netzwerkdesign und -pflege; Erfahrung in schulischer und/oder betrieblicher Ausbildung; gutes Englisch in Wort und Schrift; Verständnis für fremde Kulturen.

# Berater Elektro/Energietechnik

**Ihre Aufgabe:** Auf- und Ausbau von Ausbildungsgängen im Fachbereich Elektrotechnik/Elektronik an einer Sekundarschule in Riyadh; Mitwirkung bei Planung, Aufbau und Nutzung von Werkstätten und Labors; Entwicklung und Erprobung von Unterrichts-

medien; permanente Fortbildung von Partnerfachkräften.

**Ihre Qualifikation:** Fachpraxislehrer oder Dipl.-Ing. (Elektro) mit Spezialisierung in elektrischer Energietechnik und Erfahrung in schulischer und betrieblicher Ausbildung; fundierte Kenntnisse

in Installationstechnik, Erzeugung und Verteilung elektrischer Energie, elektrischen Maschinen und ihren Steuerungen, Leistungselektronik und SPS; gutes Englisch in Wort und Schrift; tätigkeitsbezogenes Arbeiten mit PC; Verständnis für fremde Kulturen.

**Die GTZ** ist ein weltweit tätiges Unternehmen, das im Auftrag des Bundes und anderer Regierungen an der Lösung von Entwicklungsproblemen in Partnerländern arbeitet. Aus sozio-kulturellen Gründen kommen für Saudi-

Arabien nur männliche Bewerber in Betracht. Bei Beurlaubungen aus dem öffentlichen Dienst sind wir Ihnen behilflich.

**Ihre vollständige Bewerbung** (tabellarischer Lebenslauf, Zeugniskopien, Lichtbild) senden Sie

bitte unter der Kennziffer S. 08 an die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH, Postfach 5180, 65726 Eschborn.

Weitere Fragen beantwortet Herr Soemer, Tel. 0 61 96/79 32 40.



45

Berufe mit Ausbildungs-

**CHANCEN**

Hrsg.: Rolf Raddatz und Manfred Bergmann



Tips - Tätigkeiten - Zahlen 1996

45 Ausbildungsberufe,  
die nicht überlaufen sind

**Startklar**

Einen Ausbildungsplatz finden – aber wie? Das Buch bietet Jugendlichen Start- und Orientierungshilfe. Jugendliche, Eltern und Lehrer können sich einen Überblick verschaffen über Berufe mit guten Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden. Von Ausbildungsdauer, Tätigkeiten und Anforderungen über regionale Verteilung der Ausbildungsbetriebe bis hin zur Ausbildungsvergütung – in übersichtlicher Form werden für jeden Ausbildungsberuf wichtige und nützliche Informationen präsentiert. Vorgestellt werden auch „neue“ Berufe, in denen erstmals in diesem Jahr ausgebildet werden kann. Darüber hinaus gibt's praktische Tips für Lehrstellensuche und Bewerbung.

**45 Berufe mit Ausbildungschancen**  
Tips – Tätigkeiten – Zahlen 1996  
Rolf Raddatz und  
Manfred Bergmann (Hrsg.)  
112 Seiten, DIN A5, broschiert  
ISBN 3-7639-0053-5  
**DM 19,80**



W. Bertelsmann Verlag  
GmbH & Co. KG  
Postfach 100633  
33506 Bielefeld  
Telefon: 0521/91101-0  
Telefax: 0521/9110179